

# 2025-2028

## Slagteoverenskomsten

**Overenskomst indgået mellem**

Fødevareforbundet NNF og DI Overenskomst I

**Gældende for  
Slagteområdet**



DI nr: 356623

# OVERENSKOMSTEN

mellem

**Fødevareforbundet NNF**

og

**DI Overenskomst I**

for

**Slagteområdet (andel-, privat- og kreaturslagterier  
i Danmark)**

# INDHOLD

|                                                        |           |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Kapitel 1. Arbejdstiden</b>                         | <b>9</b>  |
| § 1 Arbejdstid                                         | 9         |
| § 2 40-timers arbejdsuge                               | 10        |
| § 3 Weekendarbejde                                     | 10        |
| § 4 Skifteholdsarbejde                                 | 10        |
| § 5 Deltidsarbejde                                     | 12        |
| § 6 Rengøringsarbejde                                  | 13        |
| § 7 Forskudt arbejdstid                                | 15        |
| § 8 Forskydning af spisepauser                         | 16        |
| § 9 1. maj, Grundlovsdag, Jule- og Nytårsaftensdag     | 16        |
| § 10 Flyttede arbejdsdage                              | 17        |
| § 11 Ændring af normal daglig arbejdstid               | 17        |
| § 12 Arbejdstidens overholdelse                        | 17        |
| § 13 EU-direktiv vedr. tilretteæggelse af arbejdstiden | 18        |
| § 14 Særlige bestemmelser                              | 19        |
| <b>Kapitel 2. Overarbejde</b>                          | <b>20</b> |
| § 15 Overarbejde                                       | 20        |
| § 16 Almindelige bestemmelser vedrørende overarbejde   | 22        |
| § 17 Afspadsering                                      | 23        |
| § 18 Overarbejde på skiftehold                         | 23        |
| § 19 Overarbejde i særlige anledninger                 | 24        |
| <b>Kapitel 3. Aflønning</b>                            | <b>25</b> |
| § 20 Aflønning                                         | 25        |
| § 21 Socialt ansvar                                    | 30        |
| § 22 Medarbejdere med nedsat erhvervsevne              | 31        |

|                                                                                             |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Kapitel 4. Ansættelse.....</b>                                                           | <b>33</b> |
| § 23 Ansættelse .....                                                                       | 33        |
| <b>Kapitel 5. Opsigelse .....</b>                                                           | <b>36</b> |
| § 24 Opsigelse .....                                                                        | 36        |
| § 25 Bortvisning .....                                                                      | 39        |
| § 26 Tryghedsaftale.....                                                                    | 40        |
| <b>Kapitel 6. Arbejdsmiljø, seniorordning m.m. ....</b>                                     | <b>44</b> |
| § 27 Arbejdsmiljø.....                                                                      | 44        |
| <b>Kapitel 7. Fravær på grund af uarbejdsdygtighed og børns sygdom.....</b>                 | <b>52</b> |
| § 28 Anmeldelse af fravær på grund af uarbejdsdygtighed .....                               | 52        |
| § 29 Delvis fraværsdag .....                                                                | 53        |
| § 30 Suppleringsydelser ved arbejdsulykker .....                                            | 53        |
| § 31 Løn under sygdom .....                                                                 | 54        |
| § 32 Løn under barsel og adoption .....                                                     | 55        |
| § 33 Frihed i forbindelse med børn, børnebørn og nærtstående.....                           | 59        |
| § 34 TB-fonden og visse smitsomme sygdomme.....                                             | 63        |
| <b>Kapitel 8. Bestemmelser for tillidsrepræsentanter .....</b>                              | <b>64</b> |
| § 35 Valg af tillidsrepræsentant.....                                                       | 64        |
| § 36 Tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder .....                                    | 65        |
| § 37 Afskedigelse af tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.....                   | 69        |
| § 38 Slakteri- og Fødevarerindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond (25 øres fonden)..... | 70        |
| <b>Kapitel 9. Ferieaftale .....</b>                                                         | <b>73</b> |
| § 39 Afvikling af ferie.....                                                                | 73        |
| § 40 Feriegodtgørelse .....                                                                 | 75        |
| § 41 Overførsel af ferie og afbrudt ferie.....                                              | 76        |
| § 42 Generelle feriebestemmelser .....                                                      | 78        |

|                                                         |           |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Kapitel 10. Søgnehelligdagsbestemmelser .....</b>    | <b>79</b> |
| § 43 SH-dage og optjening.....                          | 79        |
| § 44 Udbetaling af søgnehelligdagsgodtgørelse .....     | 79        |
| § 45 Ophør af ansættelse.....                           | 81        |
| § 46 Ved dødsfald.....                                  | 81        |
| § 47 Garantiordning.....                                | 81        |
| <b>Kapitel 11. Fritvalsordning .....</b>                | <b>82</b> |
| § 48 Fritvalsordning.....                               | 82        |
| § 49 Seniorordning.....                                 | 85        |
| <b>Kapitel 12. Lærlinge .....</b>                       | <b>87</b> |
| § 50 Uddannelsesaftaler.....                            | 87        |
| § 51 Generelle uddannelsesbestemmelser.....             | 87        |
| § 52 Arbejdstid.....                                    | 88        |
| § 53 Aflønning.....                                     | 88        |
| § 54 Overarbejde.....                                   | 90        |
| § 55 Hovedferie.....                                    | 91        |
| § 56 Anciennitet og opsigelsesregler.....               | 91        |
| § 57 Rejsegodtgørelse .....                             | 91        |
| § 58 Søgnehelligdagsaftale for lærlinge.....            | 91        |
| § 59 Optjening af fridage.....                          | 92        |
| § 60 Betaling af fridage .....                          | 93        |
| § 61 Aflønning af fridage.....                          | 93        |
| § 62 Afvikling af fridage.....                          | 93        |
| § 63 Bestemmelser vedrørende ikke afholdte fridage..... | 93        |
| § 64 Lærlinges adgang til støtte fra IKUF.....          | 94        |
| <b>Kapitel 13. Uddannelse .....</b>                     | <b>95</b> |
| § 65 Uddannelse generelt.....                           | 95        |
| § 66 Uddannelse i virksomheden.....                     | 95        |

|                                                                             |            |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------|
| § 67 Slagteri- og Fødevarerindustriens Kompetenceudviklingsfond (SFKF)..... | 97         |
| § 68 Rådgivning og konsulentbistand.....                                    | 100        |
| § 69 DA/FH udviklingsfond.....                                              | 100        |
| <b>Kapitel 14. Organisationsregler .....</b>                                | <b>102</b> |
| § 70 Hovedaftale .....                                                      | 102        |
| § 71 Organisationsregler – forhandling- og fagretlige regler.....           | 102        |
| § 72 Lige-, forskels- og ligelønsbehandling .....                           | 103        |
| § 73 Fornyelsesaftalens fortolkning.....                                    | 103        |
| § 74 Overenskomstens varighed.....                                          | 104        |
| <b>Gruppelivsaftale.....</b>                                                | <b>105</b> |
| § 1 Aftale om gruppelivsforsikring med invalidesum og kritisk sygdom .....  | 105        |
| § 2 Indtrædelse .....                                                       | 108        |
| § 3 Udbetaling ved død.....                                                 | 108        |
| § 4 Undtagen risiko .....                                                   | 108        |
| § 5 Rådighedsforhold .....                                                  | 109        |
| § 6 Præmiefri dækning.....                                                  | 109        |
| § 7 Udtrædelse af gruppen.....                                              | 109        |
| <b>Arbejdsmarkedspension .....</b>                                          | <b>111</b> |
| § 1 Formål.....                                                             | 111        |
| § 2 Medlems- og anciennitetsbestemmelser .....                              | 111        |
| § 3 Pensionsbidraget.....                                                   | 112        |
| § 4 Vedtægter og pensionsregulativ .....                                    | 113        |
| § 5 Opføringsordning.....                                                   | 113        |
| § 6 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov .....                        | 114        |
| <b>Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord.....</b>                | <b>115</b> |
| § 1 Formål.....                                                             | 115        |
| § 2 Lokalaftaler.....                                                       | 115        |
| § 3 Metodeudvikling og arbejdsstudier.....                                  | 116        |

|                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------|-----|
| § 4 Lokalaftale om anden aflønning .....                          | 116 |
| § 5 Arbejdsstudieteknikere.....                                   | 116 |
| § 6 Arbejdsplan og Arbejdsstudieudvalg (ASU).....                 | 117 |
| § 7 Metodeudvikling .....                                         | 118 |
| § 8 Instruktion.....                                              | 118 |
| § 9 Akkordsætning .....                                           | 119 |
| § 10 Tillægstider.....                                            | 120 |
| § 11 Speciel tid (ST-pauser).....                                 | 122 |
| § 12 Normaltid og normalydelse.....                               | 123 |
| § 13 Akkordbasis.....                                             | 123 |
| § 14 Akkordens iværksættelse.....                                 | 124 |
| § 15 Accept af akkorder .....                                     | 125 |
| § 16 Renholdelse af maskiner.....                                 | 126 |
| § 17 Kvalitetskrav .....                                          | 126 |
| § 18 Procedureregler.....                                         | 127 |
| § 19 Akkordafbrydelse eller stop.....                             | 128 |
| § 20 Tidlønsarbejde.....                                          | 128 |
| § 21 Personlige tillæg.....                                       | 129 |
| § 22 Overarbejde.....                                             | 129 |
| § 23 Hjælpearbejdere.....                                         | 129 |
| § 24 Udbetaling af akkordfortjeneste.....                         | 130 |
| § 25 Lærlinge .....                                               | 131 |
| § 26 Særlig aflønning .....                                       | 131 |
| § 27 Arbejdsstudietillidsrepræsentanter .....                     | 132 |
| § 28 Arbejdsstudieudvalg (ASU) og -uddannelse.....                | 133 |
| § 29 Vægtregulering.....                                          | 135 |
| § 30 Ændring af arbejdstempo på linjeakkorder.....                | 136 |
| § 31 Fordeling af produktion på enkeltmandsakkorder og lign. .... | 136 |
| § 32 Teknologiaftale for slagtelinjer.....                        | 137 |

|                                                                                                                 |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| § 33 Teknologiaftale for svineopskæringen.....                                                                  | 138        |
| § 34 Teknologiaftale for udbening af svinekød.....                                                              | 140        |
| § 35 Retningslinjer gældende for alle teknologiaftaler.....                                                     | 140        |
| § 36 Kompensation for tekniske stop.....                                                                        | 141        |
| § 37 Fastlønsaftale.....                                                                                        | 142        |
| § 38 Øvrige regler.....                                                                                         | 143        |
| § 39 Rammeaftalens gyldighed.....                                                                               | 143        |
| <b>Særbestemmelser for kødfoderfabrikker og destruktionsanstalter .....</b>                                     | <b>144</b> |
| <b>Særbestemmelser for kreaturksportslagterierne.....</b>                                                       | <b>147</b> |
| § 1 Undtagelser fra overenskomstens bestemmelser.....                                                           | 147        |
| § 2 Særregler vedrørende kreaturslagtning.....                                                                  | 147        |
| § 3 Rammeaftale om akkorder (tidsstuderede akkorder).....                                                       | 153        |
| § 4 Bonusordning for de timelønnede .....                                                                       | 154        |
| <b>EU direktiver .....</b>                                                                                      | <b>155</b> |
| Protokollat vedr. EU-direktiv om arbejdsvilkår 2019/1152 af 20. juni 2019 (indført i 2023).....                 | 155        |
| <b>Protokollat 1</b>                                                                                            |            |
| Protokollat om Lige-, forskels- og ligelønsbehandling (indført i 2007) .....                                    | 163        |
| <b>Protokollat 2</b>                                                                                            |            |
| Organisationsaftale om Rammeaftale om "harassment and violence at work" (møbning og vold) (indført i 2007)..... | 164        |
| <b>Protokollat 3</b>                                                                                            |            |
| Protokollat om Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond (indført i 2007) .....  | 165        |
| <b>Protokollat 4</b>                                                                                            |            |
| Protokollat om Social dumping (indført i 2010).....                                                             | 169        |
| <b>Protokollat 5</b>                                                                                            |            |
| Protokollat om Lokalaftaler (indført i 2014).....                                                               | 171        |

## **Protokollat 6**

Protokollat om Alternativ aflønnings-, ledelses- og/eller arbejdstidsform  
(indført i 1995)..... 173

## **Protokollat 7**

Protokollat om Implementering af Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv  
2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (indført i 2012)..... 175

## **Protokollat 8**

Protokollat om Vikarer og vikarbureauer (indført i 2014) ..... 176

## **Protokollat 9**

Protokollat om Afklaring af anvendelse af vikararbejde (indført i 2017)..... 177

## **Protokollat 10**

Protokollat om Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til  
brugervirksomhed (indført i 2017) ..... 179

## **Protokollat 11**

Protokollat om Brug af underleverandører (indført i 2017) ..... 180

## **Protokollat 12**

Protokollat om Et arbejdsmarked i balance (indført i 2017)..... 181

## **Protokollat 13**

Protokollat om Elektroniske dokumenter (indført i 2014, tekst revideret i  
2023)..... 182

## **Protokollat 14**

Protokollat om Databeskyttelse (indført i 2025)..... 183

## **Protokollat 15**

Protokollat om Optrapning ved indmeldelse i en DA-  
arbejdsgiverorganisation (indført i 2017, tekst revideret i 2020 og 2023) ..... 185

## **Protokollat 16**

Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje (indført i 2020) ..... 187

## **Protokollat 17**

Protokollat om Den grønneomsstilling (indført i 2020)..... 188

## **Protokollat 18**

Protokollat om Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer  
(indført i 2020)..... 190

## **Protokollat 19**

Protokollat om Afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer (indført i 2020)..... 191

## **Protokollat 20**

Protokollat om Rådighedstjeneste (indført i 2020)..... 192

## **Protokollat 21**

Protokollat om Industri-, procesoperatør m.m. (indført i 2020) ..... 193

## **Protokollat 22**

Protokollat om Udvalgsarbejde om Rammeaftale om metodeudvikling og akkord og ændret struktur i slagteribranchen ..... 194

## **Protokollat 23**

Protokollat om Udvalgsarbejde om sprog på arbejdspladsen..... 196

## **Protokollat 24**

Protokollat om Udvalgsarbejde om gruppeliv ..... 197

# KAPITEL 1. ARBEJDSTIDEN

---

## § 1 Arbejdstid

---

### Stk. 1 Arbejdstiden

Den normale arbejdstid er 37 effektive timer pr. uge.

Arbejdstiden lægges efter den pågældende virksomheds behov (for mindst 1 år ad gangen) mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Længde og lægning af frokost- og middagspause aftales lokalt.

Ingen arbejdsdag kan være under 6 timer eller over 8 timer.

Afvigelser fra den normale daglige arbejdstid kan finde sted, når de lokale parter er enige derom.

### Stk. 2 Arbejde på daghold lørdag/søndag

Hvor der indføres en arbejdstidsplacering på lørdag/søndag gældende for daghold, kan der kun beskæftiges det mandskab der er antaget til arbejde på de gældende dage.

Medarbejdere der er beskæftiget i virksomheden, har fortrinsret til arbejdet.

Der er enighed om at ingen kan afskediges, alene fordi man ikke ønsker at deltage i ovennævnte ændring af arbejdstidsplaceringen.

### Stk. 3 Arbejdsfordeling

Der kan med fuldtidsmedarbejdere, under forudsætning af lokal enighed og med 8 dages varsel, på baggrund af sæsonudsving i produktionen, etableres arbejdsfordeling over en 13 ugers periode pr. år.

---

## § 2 40-timers arbejdsuge

---

Hvor der er lokal enighed derom, kan der etableres 40-timers arbejdsuge med opsparing af overskydende timer.

De opsparede timer skal afspadseres. Afspadseringen finder sted i hele og halve dage på et for produktionen passende tidspunkt, eventuelt i forbindelse med skæve helligdage.

Begge parter har krav på 8 dages varsel.

Ved opsparing hensættes et lokalt aftalt beløb pr. time.

Ved fratrædelse skal opsparede fritimer afvikles inden arbejdsforholdets ophør.

---

## § 3 Weekendarbejde

---

Hvor der er behov derfor, kan der etableres weekendarbejde med det formål at undgå eller begrænse skifteholdsarbejde, eller hvis yderligere etablering af skifteholdsarbejde ikke er mulig.

Der arbejdes indtil 12 timer lørdag og søndag og eventuelt i to hold. Weekendarbejde kan udvides til begyndende ved normal daglig arbejdstids begyndelse fredag.

Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis og kun efter godkendelse af organisationerne arbejde i branchen på ugens fire første dage.

Weekendarbejde betales med tillæg jf. § 20, stk. 7 for arbejde om fredagen og jf. § 20, stk. 6 for arbejde lørdag og søndag.

---

## § 4 Skifteholdsarbejde

---

### Stk. 1 Arbejdstid for 1. hold

Arbejdstiden for 1. hold lægges inden for tiden kl. 06.00 til kl. 16.00. Det ugentlige antal normale arbejdstimer på 1. hold er overenskomstens ordinære antal effektive timer.

### **Stk. 2 Arbejdstid for 2. og 3. hold**

Ugentlige antal normale arbejdstimer for 2. og 3. hold er 34 effektive timer, for hvilke der betales fuld ugeløn, svarende til 34 timer plus udligningstillæg pr. arbejdstime. Udligningstillæg beregnes som 3 timer gange overenskomstens normalløn - divideret med 34. Såfremt medarbejderen er berettiget til branchetillæg i henhold til overenskomstens § 20, stk. 3, beregnes udligningstillæg pr. arbejdstime for branchetillægget på samme måde.

Afhængig af arbejdstidens placering ydes der tillæg i henhold til overenskomstens § 20, stk. 7.

Arbejdstiden lægges normalt i tilslutning til forudgående holds afslutningstidspunkt.

Individuel overlapning eller slip kan finde sted.

### **Stk. 3 Flytning af mandskab**

Hvor der indføres 2 eller 3 holds drift, kan der kun beskæftiges det i holdene antagne mandskab. Virksomheden har dog ret til at overflytte mandskab fra et skift til et andet ved arbejdsugens start.

Såfremt virksomheden af produktionsmæssige grunde overflytter mandskab fra et skiftehold til at udføre arbejde på et daghold - eller omvendt - inden for arbejdsugen, betales en tillægsbetaling for skiftet på kr. 280,00. Der ydes ingen betaling for at skifte tilbage til normalt hold.

### **Stk. 4 Holdskifte**

Holdene i 2 og 3 holds drift behøver ikke at bestå af samme antal medarbejdere. Skift mellem holdene finder sted mandag morgen.

### **Stk. 5 Varsling**

Påbegyndelse af holddrift varsles mindst 1 uge forud og kan etableres på en hvilken som helst dag i ugen, men kan kun ophøre sidste arbejdsdag i ugen ved arbejdstidens slutning for sidste hold.

### **Stk. 6 Længere driftstid**

Hvor produktionen nødvendiggør en længere driftstid end den samlede overenskomstmæssige arbejdstid for 1., 2. og 3. skift, kan den resterende driftstid udfyldes ved indsættelse af afløsere eller fordeling af arbejdstiden på flere hold.

**Stk. 7 Holddrift på lør-, søn- og søgnehellidage**

For holddriftsarbejde på lør-, søn- og søgnehellidage ydes der tillæg i henhold til § 20, stk. 8.

**Stk. 8 Flytning af timer fredag til søndag**

Hvor der er lokal enighed, og hvor formålet er at efterkomme medarbejdernes ønske, kan arbejdstimer fredag aften eller nat flyttes til søndag nat. Sådanne flyttede timer afregnes som oprindeligt.

**Stk. 9 Holdskifte**

Skift mellem holdene, såfremt andet ikke aftales lokalt.

**Stk. 10 Tillæg for skiftehold kan veksles til løn**

Under forudsætning af lokal enighed, kan der træffes aftale om, at 100 % af skifteholdstillæg kan anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

**Stk. 11 Afregning af tillæg**

Skifteholdstillæg afregnes i minutter.

---

**§ 5 Deltidsarbejde**


---

**Stk. 1 Arbejdstidens længde og placering**

Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri kan træffe aftale om deltidsbeskæftigelse.

Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på mindre end 37 timer/uge ved almindeligt dagarbejde, forskudt arbejdstid og skifteholdenes dagarbejde (34 timer/uge ved skifteholdenes aften- og natarbejde).

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidsarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

For virksomheder, der har tiltrådt Rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord, afholdes specieltidspauser forholdsmæssigt efter deltidskontraktens timetal.

**Stk. 2 Aflønningsregler**

Aflønningen sker forholdsmæssigt efter den i overenskomsten fastsatte ugeløn.

For den del af arbejdstiden, der falder uden for tidsrummet kl. 06.00 - 18.00, ydes der tillæg, jf. § 20, stk. 7.

**Stk. 3 Søgnehelligdagsbetaling**

Med hensyn til søgnehelligdagsbetaling henlægger arbejdsgiveren 4 % af den ferieberettigede løn. For søgnehelligdage udbetales det for fuldtidsansatte fastsatte forskudsbeløb forholdsmæssigt efter det antal timer deltidsarbejdet udgør.

**Stk. 4 Medarbejdere beskæftiget på normal arbejdstid**

Medarbejdere, der ved etablering af ordningen vedrørende deltidsarbejde på virksomheden er beskæftiget i den fulde ugentlige arbejdstid, er berettigede til at komme i betragtning ved deltidsarbejdet på lige fod med nyansatte.

Virksomhederne kan ikke afskedige fuldtidsbeskæftigede og i stedet for disse medarbejdere ansætte deltidsbeskæftigede. Det betragtes i øvrigt som usagligt, såfremt en medarbejder afskediges, fordi denne har afslået at arbejde på deltid, eller fordi medarbejderen har anmodet om at arbejde på deltid.

**Stk. 5 Lokalaftale**

De nærmere enkeltheder omkring deltidsarbejdets udførelse - herunder aftalens gyldighedsperiode - nedfældes i en lokalaftale, hvoraf kopi fremsendes til organisationerne.

Hvor intet andet udtrykkeligt er fastsat i lokalaftalen, er overenskomstens bestemmelser gældende.

---

**§ 6 Rengøringsarbejde**


---

For at skabe mulighed for rationalisering og akkordsætning af rengøringsarbejdet samtidig med, at det tilstræbes at fremme udnyttelsen af produktionsapparatet og akkorddækningen inden for virksomheden, kan en eller flere af nedenstående ordninger iværksættes, når der er lokal enighed herom.

**Stk. 1 Forskydning af arbejdstiden**

For rengøringsfolk kan den normale daglige arbejdstid forskydes ud over det i overenskomsten fastsatte, således at den normale daglige arbejdstid kan lægges efter den pågældende virksomheds bestemmelse med en forskydning på indtil 3 timer.

Arbejdstiden er den normale overenskomstmæssige arbejdstid.

Tidspunktet for spisepauser aftales lokalt, hvor forskydning nødvendig gør ændring af de i overenskomsten fastsatte tidsintervaller.

For den del af arbejdstiden, der falder uden for tidspunktet kl. 06.00 - 18.00, ydes der tillæg, jf. § 20, stk. 7.

**Stk. 2 Fast holddrift**

Rengøringshold kan etableres som fast 2. hold. Virksomheder, der arbejder med 2-holddrift for produktionen, kan etablere rengøringshold som fast 3. hold.

Ved fast holddrift forstås, at der intet skift finder sted.

Arbejdstiden lægges i tilslutning til det foregående produktionsholds arbejdstid, medmindre der lokalt opnås enighed om et andet påbegyndelsestidspunkt.

Arbejdstidens længde er for begge ovennævnte hold, den for holddrift overenskomstmæssigt gældende arbejdstid, for hvilken der betales fuld overenskomstmæssig ugeløn. For den del af arbejdstiden, der falder uden for tidspunktet kl. 06.00 - 18.00, ydes der tillæg, jf. § 20, stk. 7.

**Stk. 3 Overarbejde**

Rengøringsarbejde kan udføres som overarbejde på frivillig basis, såfremt der kan blive lokal enighed herom.

**Stk. 4 Rengøringsselskaber**

Såfremt det ikke er muligt på frivillig basis lokalt at blive enige om at anvende en af ovenstående muligheder eller eventuelt finde en anden form for rengøringsarbejdets gennemførelse, kan spørgsmålet forlanges behandlet på organisationsplan.

Fører denne forhandling ikke til noget resultat, er virksomheden berettiget til at engagere et rengøringsselskab til udførelse af rengøringsarbejdet efter normal arbejdstids ophør.

**Stk. 5 Generelt**

Virksomhederne kan fortsat lade rengøringsarbejdet udføre som hidtil.

Virksomhederne behøver ikke nødvendigvis at lade rengøringsarbejdet udføre efter samme princip i hele virksomheden.

Perioden for gyldigheden af aftale på grundlag af de under stk. 1, 2, og 3 nævnte frivillige ordninger fastsættes i lokalaftalen. Hvor andet ikke udtrykkeligt er fastsat, er overenskomstens bestemmelser gældende.

På halve fridage kan medarbejdere beskæftiget med rengøring tilsiges til at møde på et i forhold til produktionens ophør passende tidspunkt. Arbejdet skal være afsluttet senest 2 timer efter normal arbejdstids ophør. Der betales normal løn indtil normal arbejdstids ophør og herefter overtidsbetaling.

---

**§ 7 Forskudt arbejdstid**

---

**Stk. 1 Forskydning af arbejdstiden for afdelinger**

I afdelinger, hvor det af produktionsmæssige grunde er nødvendigt eller hensigtsmæssigt, kan der tilrettelægges en normal daglig arbejdstid afvigende fra den i virksomheden almindeligt gældende, normale daglige arbejdstid.

**Stk. 2 Forskydning af arbejdstiden for enkelte medarbejdere**

Med henblik på den bedst mulige arbejdstilrettelæggelse, kan der med enkelte medarbejdere aftales en daglig arbejdstid, der afviger fra den i resten af afdelingen gældende.

Dersom det af ovennævnte årsag bliver nødvendigt at flytte medarbejdere, fordi de af personlige årsager ikke har mulighed for at deltage i forskydningen af arbejdstiden, skal disse medarbejdere have anvist et arbejde af tilsvarende art, som de har haft. Tillidsrepræsentanten skal i alle tilfælde underrettes.

Der er enighed om, at ingen kan afskediges, fordi man ikke kan deltage i ovennævnte forskydning.

**Stk. 3 Successiv forskydning på slagtekæde og renselinjer**

På slagtekæde og renselinje kan der etableres successiv forskydning. En sådan forskydning skal holdes inden for tidsrummet kl. 06.00-18.00.

**Stk. 4 Betaling for forskudt tid**

For den del af arbejdstiden, der falder uden for tidspunktet kl. 06.00 - 18.00, ydes der tillæg, jf. § 20, stk. 7.

Der afregnes i hele timer.

**Stk. 5 Natarbejde**

Vær opmærksom på § 27, stk. 8.

---

**§ 8 Forskydning af spisepauser**


---

Medarbejderne er forpligtet til efter virksomhedens anvisning successivt eller samlet at forskyde de overenskomstmæssige spisepauser i indtil 1 time for hver enkelt medarbejder. Dette gælder såvel i den normale arbejdstid som ved overarbejde.

Der betales for forskydning af medarbejdernes sædvanlige spisepauser, jf. § 20, stk. 5, pkt. c.

Som kompensation for, at der ikke betales for successiv forskydning af spisepauserne på svineslagtekæder og renselinjer, er akkordbasis pr. 4. maj 1981 for disse områder tillagt 1 %.

---

**§ 9 1. maj, Grundlovsdag, Jule- og Nytårsaftensdag**


---

1. maj og Grundlovsdag slutter arbejdet kl. 12.00. Der ydes ingen betaling for fritiden. For Grundlovsdag udbetales der et halvt forskudsbeløb, jf. kap. 10.

Der holdes kun én spisepause disse dage.

Jule- og Nytårsaftensdag er hel fridag uden fradrag i lønnen.

Ved sygdom, barsel og tilskadekomst gælder betalingsforpligtelsen for jule- og nytårsaftensdag kun så længe arbejdsgiveren er forpligtet

til at betale sygedagpenge, løn under sygdom eller løn under barsel/adoption, jf. kap. 7.

---

## **§ 10 Flyttede arbejdsdage**

---

Hele og halve arbejdsdage kan ved lokal aftale, og såfremt produktionen tillader det, flyttes til perioden umiddelbart før eller efter den hele eller halve arbejdsdag. Således flyttede timer afregnes som normaltimer.

---

## **§ 11 Ændring af normal daglig arbejdstid**

---

Den nugældende, normale daglige arbejdstid på de enkelte virksomheder og inddelingen heraf bibeholdes i overenskomstperioden, medmindre en ændring heraf er drøftet i samarbejdsudvalget, eller en arbejdstidsnedsættelse gør en ændring nødvendig.

---

## **§ 12 Arbejdstidens overholdelse**

---

For at møde for sent til arbejdstiden afkortes i lønnen efter den for ugelønnede beregnede timeløn. Der afkortes for det pågældende antal minutter/100-dele.

Såfremt medarbejdere med arbejdstids begyndelse før kl. 11.00 ikke møder frem på arbejdet senest kl. 12.00 - og for øvrige medarbejdere med arbejdstids begyndelse efter kl. 11.00 senest 1 time efter arbejdstids begyndelse - anses arbejdsforholdet i almindelighed som ophørt og kan medføre erstatningspligt i henhold til overenskomstens § 24, stk. 3.

Kommer en medarbejder trods skriftlige advarsler for sent, kan vedkommende afskediges til øjeblikkelig fratræden. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten er gjort bekendt med, at der er udstedt skriftlige advarsler.

---

## § 13 EU-direktiv vedr. tilrettelæggelse af arbejdstiden

---

EU-direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden gennemføres ved nærværende aftale i det omfang, hvori direktivet ikke allerede er implementeret ved gældende overenskomster eller gældende lovgivning. Nedenstående seks punkter indebærer sammen med gældende dansk lovgivning og overenskomster, at direktivet er gennemført. Det er DI og Fødevareforbundet NNF intention, at de eksisterende aftaleregelsæt om arbejdstid m.v. kun påvirkes i nødvendigt omfang.

### **Stk. 1 Pauser**

En medarbejder med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses. Pausen lægges efter de normale regler for lægning af pauser.

### **Stk. 2 Helbreds kontrol**

En medarbejder, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 23.00 og kl. 06.00, eller som forventes at arbejde mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder, tilbydes gratis helbreds kontrol af arbejdsgiveren.

Tilbuddet skal gives inden den pågældende begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum på højest 2 år.

Helbreds kontrollen er et tilbud, og det er frivilligt.

Tilbuddet bør bestå af et spørgeskema, en efterfølgende undersøgelse med en tilbagemelding med gode råd og anbefalinger til medarbejderen. Undersøgelsen skal udføres af sundhedsfagligt uddannet personale, f.eks. sygeplejerske eller læge og kan ske på virksomheden, eller ved egen læge.

På større virksomheder, hvor flere har modtaget tilbuddet, modtager virksomheden en anonymiseret rapport med generelle tendenser om ansattes livsstil og sundhed.

### **Stk. 3 Helbreds problemer**

En medarbejder, der er omfattet af stk. 2, og som har helbreds problemer, der påviseligt skyldes natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.

**Stk. 4 Risikofyldt arbejde**

En medarbejder, der er omfattet af stk. 2, og som udfører arbejde, der er særligt risikofyldt eller indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må ikke arbejde mere end 8 timer indenfor en 24 timers periode.

**Stk. 5 Referenceperiode for natarbejde pr. dag**

Den normale arbejdstid for natarbejde må i gennemsnit målt over en referenceperiode på 12 måneder ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer.

DI og Fødevareforbundet NNF kan aftale anden referenceperiode.

**Stk. 6 Referenceperiode for natarbejde pr. uge**

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fremgår af de enkelte overenskomster og aftaler.

Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode må dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde målt over en referenceperiode på 4 måneder.

---

**§ 14 Særlige bestemmelser**

---

**Arbejde efter slagting**

Medarbejdere, som er beskæftiget ved slagting og tarmrenselinjen, må ikke efter disses afslutning sættes til at udføre arbejde i saltkældre eller kølerum, før de pågældende har haft 15 minutters pause fra slagtingens ophør.

## KAPITEL 2. OVERARBEJDE

---

### § 15 Overarbejde

---

#### **Stk. 1 Varsling og afvarsling**

På dagen efter en søn- og helligdag skal overarbejde varsles inden første overenskomstmæssige spisepause den pågældende dag.

Varsling bortfalder i tilfælde af maskinskade og andre forhold, som arbejdsgiveren ikke er herre over.

En medarbejder, som er forhindret i at deltage i overarbejdet, må meddele arbejdslederen dette ved tilsigelsen til overarbejdet.

Hvis varslet overarbejde på en fridag afvarsles mindre end 36 timer før begyndelsestidspunktet, udbetales der 1 times overenskomstmæssig normalløn for det manglende varsel.

#### **Stk. 2 Overarbejde før normal arbejdstid**

Når arbejdet påbegyndes 1 time før normal arbejdstid, gøres der 15 min. ophold til hvil.

Når arbejdet påbegyndes 2 timer før normal arbejdstid, gøres der 30 min. ophold til hvil.

#### **Stk. 3 Overarbejde efter normal arbejdstid**

Ved overarbejde, der varer ud over 1 time, gøres der 30 min. ophold til hvil, forinden overarbejdet påbegyndes.

I øvrigt gøres der for hver 3 timers effektivt overarbejde 30 min. ophold til hvil.

#### **Stk. 4 Overarbejde, som ikke ligger i tilknytning til normal arbejdstid**

Hvor medarbejdere varsles til overarbejde, som ikke ligger i tilknytning til den normale arbejdstid, beregnes der overtidsbetaling, jf. arbejde på fridage, stk. 6.

#### **Stk. 5 Overarbejde, tilkald**

Hvor medarbejdere tilkaldes for at udføre nødvendigt overarbejde uden for normal arbejdstid (inkl. søn- og helligdage), beregnes der

overtidsbetaling for mindst 4 timer, heri indgår evt. transporttid til og fra virksomheden.

### **Stk. 6 Arbejde på fridage**

Nødvendigt kollektivt arbejde på fridage, der afsluttes før kl. 10.00 eller skyldes arbejdsgiveren utilregnelige forhold, beregnes til mindst 3 timer, medens øvrigt arbejde, der afsluttes efter kl. 10.00, beregnes til mindst 4 timer. Enkelte medarbejdere, der udfører forskellige servicefunktioner, aflønnes med mindst 2 timer, dog mindst 3 timer, hvis arbejdet først afsluttes efter kl. 12.00.

Overarbejde på Grundlovsdag af indtil 1 times varighed i umiddelbar fortsættelse af den normale daglige arbejdstid, betales med 2 timer. Ved overarbejde af længere varighed anvendes de gældende regler for arbejde på fridage.

### **Stk. 7 Systematisk overarbejde**

Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstidsophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal - medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten - afspadsres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsdag, videreføres.

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

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

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

Overenskomstparterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

Overenskomstparterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at i det omfang, der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i øvrigt foretages ændringer i bestemmelser, som påvirker ovenstående, tilpasses der i overensstemmelse hermed.

---

## **§ 16 Almindelige bestemmelser vedrørende overarbejde**

---

Ved påbegyndelse af arbejdet før og efter den normale arbejdstid regnes med fuld time.

For spisetider, som indtræffer ved overarbejdet, samt arbejde på fri-dage afkortes intet i timebetalingen.

Ved overarbejde på fridage tilkommer der medarbejderne spisepauser på de tidspunkter, der er gældende på almindelige arbejdsdage. Afsluttes overarbejdet inden kl. 13.00, afholdes der kun 1 spisepause.

---

## § 17 Afspadsering

---

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at overarbejde skal udføres i nødvendigt omfang. Med de udførte overtimer erhverver medarbejderen sig ret til fritimer i et tilsvarende antal.

Ønske om at benytte denne ret skal meddeles virksomheden, og retningslinjerne (herunder beløb/fritime) herfor drøftes i samarbejdsudvalget eller med tillidsrepræsentanten.

Fritimerne lægges på et for produktionen passende tidspunkt.

---

## § 18 Overarbejde på skiftehold

---

### **Stk. 1 Forud eller i forlængelse af normal arbejdstid**

Overarbejde forud eller i forlængelse af 2. og 3. skift betales med overarbejdstillæg og det for tidspunktet gældende skifteholdstillæg.

### **Stk. 2 Uden sammenhæng med normal arbejdstid**

Overarbejde, som ikke finder sted i umiddelbar tilslutning til 2. og 3. skifts normale arbejdstid, betales med overarbejdstillæg.

### **Stk. 3 Søgnehelligdage og fridage**

Undtaget fra de i stk. 2 nævnte regler er overarbejde på fridage, herunder søgnehelligdage, såfremt overarbejdet finder sted på de for skiftet på hverdage normalt gældende arbejdstidspunkter.

Der betales med overarbejdstillæg og det på tidspunktet for hverdage gældende skifteholdstillæg.

Ved overarbejde på søgnehelligdage udbetales søgnehelligdagsforskuksbeløbet, jf. søgnehelligdagsbestemmelserne.

---

## **§ 19 Overarbejde i særlige anledninger**

---

Ved tilrettelægning af overarbejde i uger med søgnehellidage eller i perioder med store tilførsler skal en plan herom drøftes med tillidsrepræsentanten og varsles i god tid forinden.

Principperne, der anvendes ved denne planlægning, drøftes i samarbejdsudvalget.

## KAPITEL 3. AFLØNNING

### § 20 Aflønning

#### Stk. 1 Normaltimeløn

Den samlede timeløn, summen af timetillæg og grundløn udgør:

|               |                |
|---------------|----------------|
| Pr. 24.2.2025 | 171,35 kr/time |
| Pr. 23.2.2026 | 176,10 kr/time |
| Pr. 1.3.2027  | 180,60 kr/time |

Grundlønnen for voksne medarbejdere udgør 68,85 kr/time.

En medarbejder, der på tilfredsstillende måde, udfører et særligt betydningsfuldt arbejde, kan ydes et tillæg herfor. Dette tillæg bortfalder, når medarbejderen flyttes til anden beskæftigelse.

#### Stk. 2 Timetillæg

|               |                |
|---------------|----------------|
| Pr. 24.2.2025 | 102,50 kr/time |
| Pr. 23.2.2026 | 107,25 kr/time |
| Pr. 1.3.2027  | 111,75 kr/time |

#### Stk. 3 Branchetillæg

Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet eller derover, betales et branchetillæg på 3,15 kr./time.

Anciennitet i forhold til branchetillæg beregnes ved opsummering af ansættelsesperioder i samme koncern som maksimalt er afbrudt af perioder af 6 måneders varighed.

Anciennitet bortfalder, hvis medarbejderen selv siger op.

**Stk. 4 Overarbejde**

|                | <b>kr./time</b> |
|----------------|-----------------|
| Pr. 28.04.2025 | 96,26           |
| Pr. 23.2.2026  | 99,15           |
| 1.3.2027       | 102,13          |

**Stk. 5 Særlige tillæg****a. Slagtning af kreaturer**

For alle huder og skind, der leveres snitfrie fra slagtningen, og for huder, der sorteres som prima afbankede, betales:

|               |          |
|---------------|----------|
| Pr. 28.4.2025 | kr. 6,33 |
| Pr. 23.2.2026 | kr. 6,56 |
| Pr. 1.3.2027  | kr. 6,79 |

Ovennævnte tillægsbetaling deles ligeligt mellem de medarbejdere, der deltager på slagteholdet, fra skyder til og med skubbe i kølerum.

Fordelingen sker i forhold til det antal timer, vedkommende er beskæftiget på slagteholdet.

Arbejdslederen eller dennes stedfortræder fører kontrol med timeantallet.

Ovennævnte satser og fordeling gælder ikke for kødfoderfabrikkerne (se side 144).

**b. Kuldetillæg**

På virksomheder, hvor der forefindes frysehus, udbetales til medarbejderne et kuldetillæg for hver fulde time, de er beskæftiget i frostrummene. Tillægget udgør:

|               |          |
|---------------|----------|
| Pr. 28.4.2025 | kr. 9,23 |
| Pr. 23.2.2026 | kr. 9,56 |
| Pr. 1.3.2027  | kr. 9,89 |

### c. Forskydning af spisepauser

For forskydning af spisepauser betales:

|               | <b>kr./spisepause</b> |
|---------------|-----------------------|
| Pr. 28.4.2025 | 6,90                  |
| Pr. 23.2.2026 | 7,15                  |
| Pr. 1.3.2027  | 7,40                  |

### Stk. 6 Weekendarbejde

Der betales overenskomstmæssig løn for det præsterede antal timer samt et tillæg pr. time for lørdag og søndag som følger:

|                             | 28.4.2025 | 23.2.2026  | 1.3.2027   |
|-----------------------------|-----------|------------|------------|
| <b>Lørdagsdøgnet</b>        |           |            |            |
| Fra kl. 14.00 til kl. 22.00 | kr. 55,06 | kr. 56,99  | kr. 58,98  |
| Fra kl. 22.00 til kl. 06.00 | kr. 73,42 | kr. 75,99  | kr. 78,65  |
| <b>Søndagsdøgnet</b>        | kr. 98,14 | kr. 101,58 | kr. 105,13 |

Såfremt 1. Juledag, 2. Juledag eller Nytårsdag falder på en lørdag eller en søndag, er disse dage fridage med søgnehelligdagsbetaling (§ 44).

Der ydes sygedagpenge, jf. sygedagpengeloven, ligesom der ydes ATP, jf. gældende regler. Endvidere er ferielovens regler gældende.

### Stk. 7 Arbejde uden for tidspunktet kl. 06.00 - 18.00 (gældende for forskydning, skiftehold, deltids- og rengøringsarbejde)

For den del af arbejdstiden, der falder uden for tidspunktet kl. 06.00 - 18.00, ydes der følgende tillæg pr. time:

|                             | 28.4.2025 | 23.2.2026 | 1.3.2027 |
|-----------------------------|-----------|-----------|----------|
| Fra kl. 18.00 til kl. 22.00 | kr. 21,93 | kr. 22,70 | 23,49    |
| Fra kl. 22.00 til kl. 06.00 | kr. 25,38 | kr. 26,27 | 27,18    |

### **Stk. 8 Skifteholdsarbejde på lørdag, søn- og søgnehelligdage**

Skifteholdsarbejde betales med følgende pr. time:

|                             | 28.4.2025 | 23.2.2026  | 1.3.2027   |
|-----------------------------|-----------|------------|------------|
| Fra kl. 14.00 til kl. 22.00 | kr. 55,06 | kr. 56,99  | kr. 58,99  |
| Fra kl. 22.00 til kl. 06.00 | kr. 73,42 | kr. 75,99  | kr. 78,65  |
| Søndagsdøgnet               | kr. 98,14 | kr. 101,58 | kr. 105,13 |

Herudover ydes de for hverdage normale skifteholdstillæg for 2. og 3. skift.

### **Stk. 9 Arbejde på daghold lørdag/søndag**

For daghold med en daglig arbejdstidsplacering der ligger på lørdag og/eller søndag betales følgende pr. time:

|                                | 28.4.2025 | 23.2.2026 | 1.3.2027  |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Lørdag kl. 14.00 til kl. 22.00 | kr. 21,93 | kr. 22,70 | kr. 23,49 |
| Lørdag kl. 22.00 til kl. 06.00 | kr. 25,38 | kr. 26,27 | kr. 27,18 |
| Søndagsdøgnet                  | kr. 25,38 | kr. 26,27 | kr. 27,18 |

### **Stk. 10 Søgnehelligdage**

For søgnehelligdage, som indtræffer i løbet af ugen, sker afkortning i ugelønnen svarende til lønnen for det antal arbejdstimer, der ellers normalt ville være den eller de pågældende dage. Betaling for søgnehelligdage sker iht. kapitel 10.

### **Stk. 11 Lønafregning**

Overenskomstparterne opfordrer virksomhederne til, at lønelementerne angivet i stk. 1 (akkord, timeløn, branchetillæg samt evt. lokalt aftalt tillæg til timeløn) fremgår som særskilte lønlinjer på medarbejdernes lønseddel.

Lønningsugen er for samtlige medarbejdere kalenderugen (mandag-søndag), og lønafregning finder sted fredag i den efterfølgende uge. Såfremt fredagen er en helligdag, finder afregning sted den sidste arbejdsdag før fredagen. Såfremt der er lokal enighed, kan lønafregningen finde sted torsdag.

Lønningsugen kan udstrækkes til 2 uger. I så fald betales der til samtlige medlemmer af Fødevareforbundet NNF samt lærlinge et årligt beløb på kr. 100,00.

Beløbet beregnes og udbetales pr. kvartal til Forbundets stedlige afdeling til anvendelse for social og kulturelle formål for de på virksomheden beskæftigede medlemmer af Forbundet.

Der er enighed mellem overenskomstparterne om at drøfte ovennævnte overenskomstbestemmelse med henblik på en modernisering af teksten.

På virksomheder, hvor lønningsperioden i mindst 1 år forud har været udstrakt til 2 uger, kan virksomheden udstrække lønningsperioden til 4 uger. Overgangen til 4 ugers løn skal varsles med mindst 2 måneders varsel.

I forbindelse med overgang til 4 ugers løn har medarbejderen ret til et acotobeløb svarende til den nettoløn, den pågældende forventeligt ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det udbetalte acotobeløb udbetales på det tidspunkt, hvor 2 ugers lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 4 ugers perioder med 1/12-del af acotobeløbet pr. 4 ugers periode, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidsteløn, hvis medarbejderen fratræder.

Lønafregningen finder sted overfor lønmodtagerens pengeinstitut, og lønnen skal stå til rådighed ved pengeinstitutts åbnings tid.

Se protokollat 13 om elektroniske dokumenter samt § 23, stk. 1, punkt 6 angående udenlandske medarbejdere.

### **Stk. 12 Månedsvi s lønudbetaling**

Lønnen kan omlægges til månedsvi s lønudbetaling. Overgangen skal varsles med mindst 2 måneder. De nærmere retningslinjer for

månedsvise lønudbetaling kan drøftes lokalt. Hvis der ikke er enighed lokalt, er lønperioden fra den 20. til den 19. i hver måned.

Parterne er enige om, at virksomheder, som i forvejen giver medarbejderne 100 kr. årligt for en lønomlægning, fortsætter med at betale dette beløb.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

Medarbejdere omfattet af Rammeforfølgelsen vedr. metodeudvikling og akkord har ret til ugesedler.

I forbindelse med overgang til månedsvise lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et acontobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det ønskede acontobeløb udbetales på det tidspunkt uge-, 14-dages- eller 4-ugerslønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acontobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

---

## **§ 21 Socialt ansvar**

---

Det er vigtigt, at flest mulige personer inddrages og fastholdes i beskæftigelse på arbejdsmarkedet igennem hele arbejdslivet. Overenskomstparterne ønsker ansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne / udsatte grupper fremmet, dog ikke på bekostning af virksomhedens medarbejdere ansat på almindeligt gældende vilkår.

Virksomhederne bør derfor i de respektive samarbejdsudvalg fastlægge retningslinjer for en arbejdsfastholdelsespolitik.

I virksomheder uden et samarbejdsudvalg kan forhold om det rummelige arbejdsmarked drøftes direkte mellem medarbejderen og virksomhedens ledelse. Medarbejderen tilbydes at have tillidsrepræsentanten som bisidder under disse drøftelser og indgåelse af individuelle aftaler om arbejdstid, løn m.v.

## § 22 Medarbejdere med nedsat erhvervsevne

### Stk. 1 Udsatte grupper

Ved udsatte grupper forstås:

1. Medarbejdere med nedsat arbejdsevne (f.eks. alder, svagelighed eller tilskadekomst).
2. Medarbejdere med nedsat arbejdsevne grundet langvarig sygdom og med en sammenhængende sygdomsperiode på ikke under 8 uger.
3. For medarbejdere som rammes af en arbejdsskade tilstræbes mulighed for at forblive på arbejdspladsen. Der påhviler virksomhedens arbejdsmiljøudvalg en særlig forpligtigelse til, så vidt muligt, at tilvejebringe arbejdsforhold, som kan bestrides af medarbejdere med skånehensyn pga. arbejdsskade.
4. Overenskomstparterne anbefaler, at medarbejdere i udsatte grupper i relevant omfang indgår i virksomhedens forskellige uddannelsesforløb og -tilbud.

Såfremt en medarbejder opnår/genvinder fuld normal arbejdsevne, overgår medarbejderen til de almindeligt gældende ansættelses- og overenskomstvilkår for virksomheden.

### Stk. 2 Overenskomstfravigende lokalaftale

Ansættelse af de i pkt. 1 omfattede medarbejdere/medarbejdergrupper sker i henhold til overenskomstens bestemmelser suppleret med en lokalaftale indgået mellem virksomhed og tillidsrepræsentant. Lokalaftalen beskriver fravigelser fra overenskomstens bestemmelser, herunder f.eks. arbejdstids- og lønvilkår.

Lokalaftalen fremsendes til overenskomstparternes godkendelse. Lokalaftalen sammenholdt med overenskomsten danner herefter grundlaget for ansættelsesvilkårene for medarbejdere i udsatte grupper.

Lokalaftalen kan, medmindre andet er bestemt i lokalaftalen, opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder.

Såfremt der ikke lokalt kan opnås enighed om en lokalaftales indgåelse, eller overenskomstparterne ikke kan godkende den indgåede aftale, kan uoverensstemmelsen drøftes mellem overenskomstparterne.

Uoverensstemmelserne om lokalaftalers indhold og brud på lokalaf-taler behandles i henhold til overenskomstens almindelige regler herom.

### **Stk. 3 Ønske fra medarbejder med nedsat arbejdsevne**

Stk. 3 skal ses som et alternativ til stk. 1-2 ovenfor.

For medarbejderen, som på grund af sygdom, alder eller anden svag-hed ikke længere kan gøre fuldt arbejde ved virksomheden, kan der, når medarbejderen ønsker det, indgås aftale om forbliven ved virk-somheden for en aflønning og på arbejdsvilkår, som ligger uden for denne overenskomsts bestemmelser.

Medarbejderen tilbydes at have tillidsrepræsentanten som bisidder under indgåelse af en individuel aftale om aflønning og arbejdsvil-kår.

En aftale mellem virksomheden og den enkelte medarbejder med nedsat arbejdsevne skal endvidere/herefter godkendes af organisati-onerne.

## KAPITEL 4. ANSÆTTELSE

---

### § 23 Ansættelse

---

Ved ansættelse af medarbejdere skal der tages hensyn til Forbundets arbejdsløse medlemmer inden for den stedlige afdelings område. Herfra undtages de tilfælde, hvor virksomheden skal bruge en specialarbejder, og der ikke blandt de arbejdsløse medlemmer forefindes sådanne.

#### **Stk. 1 Ansættelse**

Ved ansættelse skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 7 kalenderdage efter ansættelsens start, inklusiv første ansættelsesdag. Dog kan visse oplysninger gives senest 1 måned efter ansættelsens start, jf. § 4 i protokollat om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomstens på side 155.

Pligten til at udarbejde ansættelsesaftale gælder for medarbejdere med en aftalt eller faktisk gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, og ved ansættelse af medarbejdere uden et garanteret timetal eller garanteret mængde arbejde.

Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed medregnes i opgørelsen af arbejdstid efter denne bestemmelse.

Ansættelsesaftalen skal leve op til kravene i "Protokollat om Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet". En aktuel version af skabelon til ansættelseskontrakten findes på [www.di.dk](http://www.di.dk).

#### **Stk. 2**

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter stk. 1 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.

**Stk. 3**

Såfremt ansættelseskontrakten ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, 2 eller 4 anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af fagretlig strid. Bod kan ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet et pålæg om at udlevere ansættelseskontrakten har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelserne om ansættelseskontrakter.

**Stk. 4**

Disse bestemmelser trådte i kraft den 1. juli 2023. Hvis en medarbejder, der var ansat før ikrafttrædelsesdatoen, måtte ønske en ansættelsesaftale udarbejdet i henhold til stk. 1 og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger, efter anmodningen er modtaget.

**Stk. 5 Helbredsattest**

Virksomheden har ret til at kræve gyldig helbredsattest for nye medarbejdere inden tiltrædelse.

Besøg ved læge efter tiltrædelse i forbindelse med udstedelse og/eller fornyelse af helbredsattest betales med kr. 150. Beløbet betales, uanset om besøget sker i arbejdstiden eller uden for arbejdstiden, og i ingen af tilfældene udbetales der løn. Attesten betales af virksomheden.

I henhold til gældende lovgivning har fødevarer virksomheder pligt til at sikre, at levnedsmidler ikke forurenes med sygdomsfremkaldende mikroorganismer.

Hensynet til virksomhedens drift nødvendiggør, at virksomhederne kan anmode personer om helbredsoplysninger, hvor vedkommende i sit arbejde har kontakt med levnedsmidler.

Helbredsoplysningerne har til formål at sikre, at den nye medarbejder ikke lider af en sygdom eller er bærer af en sygdom eller har haft en sygdom, der kan overføres til levnedsmidler.

Oplysningspligten er begrænset til ovennævnte forhold.

Såfremt virksomheden skal opbevare helbredsoplysningerne, skal medarbejderen give samtykke hertil. Oplysningerne kan ikke

opbevares i et længere tidsrum end det er nødvendigt af hensyn til driften.

## KAPITEL 5. OPSIGELSE

### § 24 Opsigelse

#### Stk. 1 Varsler

For medarbejdere, der uden afbrydelser har været beskæftiget på samme virksomhed i nedenstående tidsrum, gælder følgende opsigelsesvarsler (ancienniteten på opsigelsestidspunktet er gældende). Fratrædelse sker til en fredag ved arbejdstids ophør, weekendarbejdere fratræder dog ved søndagsdøgnets ophør:

|                               | Fra virksomhed | Fra medarbejder |
|-------------------------------|----------------|-----------------|
| Op til 13 ugers beskæftigelse | 0 dage         | 0 dage          |
| Efter 13 ugers beskæftigelse  | 7 dage         | 7 dage          |
| Efter 1 års beskæftigelse     | 14 dage        | 7 dage          |
| Efter 2 års beskæftigelse     | 28 dage        | 7 dage          |
| Efter 4 års beskæftigelse     | 35 dage        | 7 dage          |
| Efter 6 års beskæftigelse     | 42 dage        | 7 dage          |

Som afbrydelse af anciennitet regnes ikke:

- Fravær der giver ret til dagpenge efter kapitel 7.
- Orlov i henhold til barselsloven.
- Aftjening af værnepligt m.v.
- Afbrydelse af arbejdet, dog ikke ud over 6 måneder, hidrørende fra maskinstandsning, materialeangel, arbejdsmangel eller lignende, såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes.

### **Generhvervelse af anciennitet**

Medarbejdere, som er afskediget med mindst 1 uges varsel eller på grund af arbejdsmangel, genindtræder i den tidligere opnåede anciennitet på virksomheden, såfremt medarbejderen genansættes inden 9 måneder efter fratrædelsen.

### **Stk. 2 Opsigelse under sygdom, tilskadekomst og ferie**

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 almindeligvis som ophævet, når medarbejderen har været fraværende på grund af sygdom i en sammenhængende periode på mere end 18 uger. Meddelelsen om ophævelse skal ikke udleveres i umiddelbar forlængelse af de 18 uger, men kan også gives på et senere tidspunkt under sygefraværet. Virksomheden skal drøfte sagen med tillidsrepræsentanten, forinden virksomhedens effektuerer en ophævelse af ansættelsesforholdet.

I ovenstående tilfælde er medarbejderen berettiget til fratrædelsesgodtgørelse iht. § 26, stk. 2.

Ovenstående gælder **ikke** medarbejdere:

1. der er fraværende pga. graviditet.
2. der er kommet til skade inden for arbejdstiden og som følge heraf har været berettiget til supplerende sygeløn jf. overenskomstens § 30.
3. som har fået anerkendt kritisk sygdom jævnfør Slagteriernes Gruppelivsforsikring.

Ved 2. og 3. betragtes ansættelsesforholdet almindeligvis som ophævet efter 1 års fravær. Såfremt virksomheden ophæver ansættelsesforholdet, er medarbejderen berettiget til fratrædelsesgodtgørelse iht. § 26, stk. 2.

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

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

### **Stk. 3 Erstatning for manglende varsel**

Såfremt en medarbejder afskediges af ham/hende utilregnelige grunde uden det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel, skal virksomheden betale et beløb til medarbejderens svarende til medarbejderens ansatte timeløn for det antal dage, som overtrædelsen andrager.

Såfremt medarbejderens forlader virksomheden uden at give det pligtige opsigelsesvarsel, skal medarbejderens betale et beløb til virksomheden svarende til medarbejderens ansatte timeløn for det antal dage, som overtrædelsen andrager, dog højst en overenskomstmæssig ugeløn.

### **Stk. 4 Bortfald af varsel**

Opsigelsesvarslet fra virksomheden bortfalder:

- Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning.
- Ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

### **Stk. 5 Afskedigelser ved virksomhedslukninger og større afskedigelser**

a. Ved virksomhedslukning:

Alle kan afskediges, herunder medarbejdere, der er fraværende på grund af sygdom, tilskadekomst og ferie.

b. Ved lukning af produktionsafdelinger:

Alle i den berørte afdeling kan afskediges, herunder medarbejdere, der på opsigelsestidspunktet er fraværende på grund af sygdom, tilskadekomst og ferie.

c. Ved lukninger af produktioner, der berører flere produktionsafdelinger:

Alle, som i overvejende grad er beskæftiget med den pågældende produktion, kan afskediges, herunder medarbejdere, der på opsigelsestidspunktet er fraværende på grund af sygdom, tilskadekomst og ferie.

- d. Ved større afskedigelser, hvor virksomheden udvælger blandt samtlige af de på virksomheden ansatte:

Medarbejdere, der er fraværende på grund af sygdom i mere end 3 uger eller er fraværende på grund af tilskadekomst eller ferie, kan ikke afskediges.

I øvrigt henvises der til loven vedrørende større afskedigelser samt retningslinjerne herfor. Opstår der uenighed mellem de lokale parter vedrørende afskedigelserne, kan sagen rejses fagretsligt.

### **Stk. 6 Frihed til vejledning ved afskedigelse**

Medarbejdere, som afskediges med overenskomstens opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktions forhold.

---

## **§ 25 Bortvisning**

---

Hvor en medarbejder gør sig skyldig i groft utilbørligt forhold, kan vedkommende afskediges uden varsel. Virksomheden skal, efter at have underrettet tillidsrepræsentanten og undersøgt og vurderet episoden, give medarbejderen besked om straks at forlade arbejdspladsen.

I sådanne tilfælde udbetales kun løn til det tidspunkt, hvor bortvisningen finder sted.

Der skal samme dag udfærdiges en skriftlig rapport om forløbet. Tillidsrepræsentanten er forpligtet til omgående at gøre indsigelse skriftligt, hvis denne ikke er enig i rapporten.

I tilfælde af afskedigelse, hvor en egentlig bortvisningsgrund ikke foreligger, eller hvor mesteren ikke straks benytter sin ret til

bortvisning, udbetales løn for den periode medarbejderen har krav på ifølge overenskomstens opsigelsesvarsler.

En bortvist medarbejder har altid ret til at få sin sag behandlet på et organisationsmøde, hvor vedkommende har ret til at redegøre for sagen.

---

## § 26 Tryghedsaftale

---

### Stk. 1 Virksomhedslukning og afskedigelser af større omfang

Ved virksomhedslukning (undtagen konkurs) og afskedigelser af større omfang i henhold til lov om varsling, yder virksomheden til medarbejdere, der på fratrædelsestidspunktet har mere end 4 års anciennitet, en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 20.000.

Endvidere ydes der for hvert anciennitetsår:

|                                        |           |
|----------------------------------------|-----------|
| I intervallet fra 4 år til og med 9 år | kr. 1.800 |
| I intervallet fra 10 til og med 18 år  | kr. 2.300 |
| Fra 19 år og fremefter                 | kr. 2.800 |

Stigningen indtræder pr. påbegyndt anciennitetsår. I efterfølgende tabel er fratrædelsesgodtgørelsen i forhold til anciennitet angivet.

| <b>Anciennitet</b>  | <b>Beløb<br/>(kr)</b> | <b>Anciennitet</b>  | <b>Beløb<br/>(kr)</b> |
|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|
| Indtil 4 år         | 0                     | 24 år/1 dag - 25 år | 68.300                |
| 4 år/1 dag - 5 år   | 21.800                | 25 år/1 dag - 26 år | 71.100                |
| 5 år/1 dag - 6 år   | 23.600                | 26 år/1 dag - 27 år | 73.900                |
| 6 år/1 dag - 7 år   | 25.400                | 27 år/1 dag - 28 år | 76.700                |
| 7 år/1 dag - 8 år   | 27.200                | 28 år/1 dag - 29 år | 79.500                |
| 8 år/1 dag - 9 år   | 29.000                | 29 år/1 dag - 30 år | 82.300                |
| 9 år/1 dag - 10 år  | 30.800                | 30 år/1 dag - 31 år | 85.100                |
| 10 år/1 dag - 11 år | 33.100                | 31 år/1 dag - 32 år | 87.900                |
| 11 år/1 dag - 12 år | 35.400                | 32 år/1 dag - 33 år | 90.700                |
| 12 år/1 dag - 13 år | 37.700                | 33 år/1 dag - 34 år | 93.500                |
| 13 år/1 dag - 14 år | 40.000                | 34 år/1 dag - 35 år | 96.300                |
| 14 år/1 dag - 15 år | 42.300                | 35 år/1 dag - 36 år | 99.100                |
| 15 år/1 dag - 16 år | 44.600                | 36 år/1 dag - 37 år | 101.900               |
| 16 år/1 dag - 17 år | 46.900                | 37 år/1 dag - 38 år | 104.700               |
| 17 år/1 dag - 18 år | 49.200                | 38 år/1 dag - 39 år | 107.500               |
| 18 år/1 dag - 19 år | 51.500                | 39 år/1 dag - 40 år | 110.300               |
| 19 år/1 dag - 20 år | 54.300                | 40 år/1 dag - 41 år | 113.100               |
| 20 år/1 dag - 21 år | 57.100                | 41 år/1 dag - 42 år | 115.900               |
| 21 år/1 dag - 22 år | 59.900                | 42 år/1 dag - 43 år | 118.700               |
| 22 år/1 dag - 23 år | 62.700                | 43 år/1 dag - 44 år | 121.500               |
| 23 år/1 dag - 24 år | 65.500                | 44 år/1 dag - 45 år | 124.300               |
|                     |                       | 45 år/1 dag - 46 år | 127.100               |

Ved afgørelsen af, om der foreligger afskedigelser af større omfang, anvendes lovens kriterier, idet dog antallet af afskedigede fastsættes til 15 medarbejdere omfattet af overenskomsten i relation til at opnå fratrædelsesgodtgørelse efter denne bestemmelse.

Virksomhedens betalingsforpligtelse ved afskedigelser af mellem 15 og 29 medarbejdere omfattet af overenskomsten, finder alene anvendelse ved flytning af produktionen eller dele heraf fra et produktionssted til et andet i ind- og udland. Denne betalingsforpligtelse indtræder ikke, hvis årsagen til afskedigelserne skyldes sæsonudsving eller salgsræssige årsager.

Det er en forudsætning for udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelse, at den pågældende medarbejder ikke har fået andet arbejde i koncernen/virksomheden, samt at den pågældende forbliver i sit arbejde til den planlagte afgang.

Medarbejdere, der har fået andet arbejde i koncernen/virksomheden, men bliver afskediget inden for en periode på 6 måneder på grund af arbejdsangel, er berettiget til fratrædelsesgodtgørelse.

Ved virksomhedslukning og afskedigelser af større omfang i henhold til lov om varsling har virksomheden pligt til at optage forhandlinger med medarbejderne om udformning af en socialplan. Planens formål er at tilbyde de berørte medarbejdere så gode vilkår som muligt for planlægning og realisering af deres fremtidige job- og uddannelsesmål.

## **Stk. 2 Opsigelse uden egen skyld**

Til medarbejdere, der afskediges uden egen skyld, er fyldt 35 år og har en anciennitet på minimum 8 år, jf. § 24, stk. 1, ydes der en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 17.500. Endvidere ydes der for hvert anciennitetsår over 8 år tillige 1.500 kr./påbegyndt anciennitetsår. I efterfølgende tabel er fratrædelsesgodtgørelsen i forhold til anciennitet angivet.

Det er en forudsætning for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen, at afskedigelsen ikke er en følge af andre arbejders arbejdsstandsning, jf. § 24, stk. 4, og at den pågældende ikke har fået skriftligt tilbud om genansættelse indenfor 6 måneder.

Beløbet kan kun udbetales én gang.

| <b>Anciennitet</b>  | <b>Beløb kr.</b> | <b>Anciennitet</b>  | <b>Beløb kr.</b> |
|---------------------|------------------|---------------------|------------------|
| Indtil 8 år         | 0                | 27 år/1 dag - 28 år | 47.500           |
| 8 år/1 dag - 9 år   | 19.000           | 28 år/1 dag - 29 år | 49.000           |
| 9 år/1 dag - 10 år  | 20.500           | 29 år/1 dag - 30 år | 50.500           |
| 10 år/1 dag - 11 år | 22.000           | 30 år/1 dag - 31 år | 52.000           |
| 11 år/1 dag - 12 år | 23.500           | 31 år/1 dag - 32 år | 53.500           |
| 12 år/1 dag - 13 år | 25.000           | 32 år/1 dag - 33 år | 55.000           |
| 13 år/1 dag - 14 år | 26.500           | 33 år/1 dag - 34 år | 56.500           |
| 14 år/1 dag - 15 år | 28.000           | 34 år/1 dag - 35 år | 58.000           |
| 15 år/1 dag - 16 år | 29.500           | 35 år/1 dag - 36 år | 59.500           |
| 16 år/1 dag - 17 år | 31.000           | 36 år/1 dag - 37 år | 61.000           |
| 17 år/1 dag - 18 år | 32.500           | 37 år/1 dag - 38 år | 62.500           |
| 18 år/1 dag - 19 år | 34.000           | 38 år/1 dag - 39 år | 64.000           |
| 19 år/1 dag - 20 år | 35.500           | 39 år/1 dag - 40 år | 65.500           |
| 20 år/1 dag - 21 år | 37.000           | 40 år/1 dag - 41 år | 67.000           |
| 21 år/1 dag - 22 år | 38.500           | 41 år/1 dag - 42 år | 68.500           |
| 22 år/1 dag - 23 år | 40.000           | 42 år/1 dag - 43 år | 70.000           |
| 23 år/1 dag - 24 år | 41.500           | 43 år/1 dag - 44 år | 71.500           |
| 24 år/1 dag - 25 år | 43.000           | 44 år/1 dag - 45 år | 73.000           |
| 25 år/1 dag - 26 år | 44.500           | 45 år/1 dag - 46 år | 74.500           |
| 26 år/1 dag - 27 år | 46.000           | 46 år/1 dag - 47 år | 76.000           |

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales til medarbejdere på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118.

### **Stk. 3 Generelt**

Tager den afskedigede imod et arbejde på en af koncernens øvrige virksomheder, udbetales der ingen fratrædelsesgodtgørelse, men ancienniteten overflyttes til det nye job.

## KAPITEL 6. ARBEJDSMILJØ, SENIOR-ORDNING M.M.

---

### § 27 Arbejdsmiljø

---

DA og FH er enige om at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet samt et højt niveau for de ansattes sundhed og trivsel.

#### **Stk. 1 Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg (SAU)**

Der er lang tradition for at samarbejde om branchens arbejdsmiljøforhold. I november 1991 blev SAU etableret som et centralt branchearbejdsmiljøudvalg.

SAU består af arbejdsgiver-og arbejdstager repræsentanter fra Slagteriernes Arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheder og organisationsrepræsentanter fra DI, Fødevareforbundet NNF og Lederne.

SAU's formål er at bidrage med viden og værktøjer, der kan støtte virksomhederne i deres forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Siden 1998 har SAU været en del af Branchearbejdsmiljørådet Jord til Bord og siden 2016 været et udvalg under BAU jord til bord, der er en del af BFA transport, service - turisme og jord til bord.

SAU har gennem tiden udviklet en del materialer og været koordinator på flere brancheprojekter. Materialer findes samlet på [www.sauportalen.dk](http://www.sauportalen.dk)

#### **Stk. 2 Arbejdsmiljøorganisation**

Virksomhedens arbejdsmiljøorganisation har til opgave at føre tilsyn med Arbejdsmiljøloven og nærværende overenskomst bestemmelser med fokus på, at arbejdet på virksomheden til enhver tid udføres sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarligt.

Udover arbejdsmiljøorganisationens fødte medlemmer påhviler der også tillidsrepræsentanten pligter i forhold til arbejdsmiljøet på virksomheden (se § 36).

I kapitel 1 er arbejdstidens mulige rammer fastlagt. I § 13 fremgår en række bindinger på arbejdstiden af arbejdsmiljømæssig karakter.

Såfremt virksomheden er tiltrådt Rammeaftalen, henledes opmærksomheden endvidere på Rammeaftalens §7 og § 31.

Arbejdsmiljørepræsentanter er beskyttet mod afskedigelse iht. retningslinjerne i § 37.

### **Stk. 3 Arbejdsmiljørepræsentanternes opgaver**

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

### **Stk. 4 Arbejdsmiljørepræsentanternes tid til opgaver**

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

### **Stk. 5 Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser**

Overenskomstparterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

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

Overenskomstparterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Fødevareforbundet NNF giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DI's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

### **Stk. 6 Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter**

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

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

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales 28. februar 2026.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Fødevareforbundet NNF finansieres via Slagteri- og Fødevareindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Fødevareforbundet NNF udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne og opkræver herefter de udbetalte vederlag hos fonden vedlagt navneliste med angivelse af arbejdsgiver. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

**Stk. 7 Arbejdstøj**

Alle udleverede beklædningsartikler, herunder fornødent skridsikket fodtøj, tilhører virksomheden og må ikke fjernes fra virksomheden.

Såvel almindeligt arbejdstøj (kittel/bluse og benklæder) som specielt arbejdstøj (olietøj, specialtøj m.v.) udleveres renvasket af virksomheden til medarbejderen.

Det påhviler den enkelte medarbejder at behandle de udleverede beklædningsartikler, evt. værktøj m.v. omhyggeligt og på alle måder forsvarligt. Endvidere skal den enkelte medarbejder efterkomme virksomhedens gældende ordensregler med hensyn til udlevering, opbevaring, vask og aflevering.

**Beklædning i nedkølede lokaler**

| Temperaturområde                                                  |                  | 5°C              |                  | 8°C            |                | 12°C           |                |
|-------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Aktivitetsniveau                                                  |                  | Lavt             | Højt             | Lavt           | Højt           | Lavt           | Højt           |
| <b>Underbeklædning:</b><br>Højhalset, langærmet trøje             | Udleveres 2 stk. | X                | X                | X              | X              |                |                |
| Lange benklæder                                                   | 2 stk.           | X                | X                | X              | X              |                |                |
| <b>Mellembeklædning:</b><br>Vatteret termo- eller fiberjakke/vest | 1 stk.           | X                | X                | X              |                |                |                |
| Vatteret termo- eller fiberbenklæder                              | 1 stk.           | X                | X                | X              |                |                |                |
| <b>Fodbeklædning:</b><br>Termosokker                              | 2 par            | X                | X                |                |                |                |                |
| Isolerende støvler                                                | 1 par            | X                | X                |                |                |                |                |
| Snøresko, træsko m. bøjelig sål eller gummistøvler                | 1 par            |                  |                  | X <sup>1</sup> | X <sup>1</sup> | X <sup>1</sup> | X <sup>1</sup> |
| <b>Håndbeklædning:</b><br>Yderhandsker                            | -                | (X) <sup>2</sup> | (X) <sup>2</sup> |                |                |                |                |
| <u>Underhandske</u>                                               | -                | (X) <sup>2</sup> | (X) <sup>2</sup> |                |                |                |                |

Ved "Lavt aktivitetsniveau" forstås: Siddende eller stillestående let arbejde.

1) Fodtøj efter gældende lokale aftaler.

2) Anvendelse af handsker og valg af type og antal udleverede par afhænger af temperatur, arbejdets art og de veterinære bestemmelser.

**Stk. 8 Natarbejde og helbreds kontrol**

En medarbejder, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 23.00 og kl. 06.00, eller som forventes at arbejde mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder, tilbydes gratis helbreds kontrol, inden den pågældende begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum på højst 2 år. Parterne er enige om, at den gratis helbreds kontrol bør dækkes af den offentlige sygesikring.

Det betyder, at arbejdsgiveren skal tilbyde natarbejdere helbreds kontrol, før beskæftigelsen starter, og derefter med regelmæssige mellemrum på højst 2 år.

Tilbuddet bør bestå af et spørgeskema, en efterfølgende undersøgelse med en tilbagemelding med gode råd og anbefalinger til medarbejderen.

På større virksomheder, hvor flere har modtaget tilbuddet, modtager virksomheden en anonymiseret rapport med generelle tendenser om ansattes livsstil og sundhed.

Kontrollen skal udføres af en operatør, der har relevant uddannelse, f.eks. sygeplejerske, læge eller anden med relevant efteruddannelse.

På virksomheder med meget få ansatte med natarbejde, kan helbredstjekket foregå hos egen læge.

Helbredskontrollen er et tilbud, og det er frivilligt.

En medarbejder som har helbredsproblemer, der påviseligt skyldes natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.

### **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 helbredskontrol.

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

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

### **Gravides natarbejde:**

Overenskomstparterne er enige om fra den 1. oktober 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

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 § 32. 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.

**Stk. 9 Rummeligt arbejdsmarked**

§§ 21-22 beskriver rammerne samt en række muligheder for at virksomhederne kan bidrage til et rummeligt arbejdsmarked og sikre et godt arbejdsmiljø for ansatte med nedsat arbejdsevne og særlige behov.

**Stk. 10 TB-fonden og visse smitsomme sygdomme**

Fondens rammer er beskrevet i § 34.

## KAPITEL 7. FRAVÆR PÅ GRUND AF UARBEJDSDYGTIGHED OG BØRNS SYGDOM

---

### § 28 Anmeldelse af fravær på grund af uarbejdsdygtighed

---

#### Stk. 1 Anmeldelse og dokumentation

Det påhviler virksomheden at instruere alle nyansatte om bestemmelserne for anmeldelse af uarbejdsdygtighed.

Organisationerne anbefaler, at virksomhederne udarbejder retningslinjer for anmeldelse af uarbejdsdygtighed. Er der ikke retningslinjer på virksomheden, gælder nedenstående retningslinjer:

- Anmeldelse af uarbejdsdygtighed skal, medmindre andet er aftalt eller medmindre særlige omstændigheder forhindrer det, ske telefonisk på første fraværsdag. Virksomheden skal oplyse over for medarbejderen, hvilket telefonnummer der skal anvendes.
- For dagholdets vedkommende skal anmeldelse ske ved arbejdstids begyndelse, dog senest inden 3 timer efter arbejdstids begyndelse.
- For aften- og natholdets vedkommende skal anmeldelse senest ske ved arbejdstids begyndelse.
- Virksomheden kan kræve dokumentation for sygefraværet.
- Fravær af enhver art, der ikke er meddelt virksomheden rettidigt og som foreskrevet, fritager virksomheden for pligten til at udbetale sygedagpenge/sygeløn.

#### Stk. 2 Forsinkelse af anmeldelse

Fravær af enhver art, der ikke er meddelt virksomheden rettidigt og som foreskrevet, fritager virksomheden for pligten til at udbetale sygedagpenge.

Er fraværet ikke meddelt virksomheden senest kl. 12.00 for medarbejdere med begyndelsestidspunkt senest kl. 11.00 og for øvrige medarbejdere senest 1 time efter arbejdstids begyndelse, anses

arbejdsforholdet i almindelighed som ophævet og kan medføre erstatningspligt for medarbejderen i henhold til overenskomstens § 24, stk. 3.

### **Stk. 3 Forsinkelse af dokumentation**

Hvis den af virksomheden krævede dokumentation ikke fremkommer inden for fristen, fastsætter virksomheden en ny frist for aflevering. Hvis denne frist heller ikke overholdes, vil ansættelsesforholdet være at betragte som ophørt. Ved senere dokumentation af sygdom på den af virksomheden krævede måde bortfalder erstatningskravet.

### **Stk. 4 Urigtige helbredsoplysninger**

Retten til dagpenge og sygeløn bortfalder, såfremt lønmodtageren ved ansættelsen afgiver urigtige oplysninger om helbredstilstanden.

---

## **§ 29 Delvis fraværssdag**

---

Ved sygdom og tilskadekomst inden for arbejdstiden betaler virksomheden fuld løn for de timer, der er arbejdet.

For fraværet i den resterende del af arbejdsdagen betales pr.:

|                              |                 |
|------------------------------|-----------------|
| 24.2.2025 fuld løn, dog max. | 162,75 kr./time |
| 23.2.2026 fuld løn, dog max. | 167,50 kr./time |
| 1.3.2027 fuld løn, dog max.  | 172,00 kr./time |

---

## **§ 30 Suppleringsydelser ved arbejdsulykker**

---

Der er intet anciennitetskrav i tilfælde af arbejdsulykke.

Ved fravær på grund af arbejdsulykke ydes et tillæg til sygedagpengene, således at sygedagpenge og tillæg tilsammen udgør 100 % af gennemsnitslønnen for de sidste 4 uger inden ulykken.

Tillægget ydes fra og med 1. hele fraværssdag og ydes i indtil 20 uger (de 20 uger kan være delt i flere perioder).

Det er en forudsætning, at en arbejdsulykke ufortrødent og samme dag anmeldes til arbejdslederen, og at påbudt sikkerhedsudstyr er anvendt, og at påbudte sikkerhedskrav er overholdt.

Ulykkestilfælde, der indtræder når medarbejderen er omklædt og er på vej til/fra sin arbejdsplads på virksomheden, men før/efter stempling foretages, er også omfattet af bestemmelsen.

---

## § 31 Løn under sygdom

---

### Stk. 1 Lønforhold

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet eller derofter betaler virksomheden i indtil 16 uger ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst.

|                                  |                 |
|----------------------------------|-----------------|
| Pr. 24.2.2025 fuld løn, dog max. | 162,75 kr./time |
| Pr. 23.2.2026 fuld løn, dog max. | 167,50 kr./time |
| 1.3.2027 fuld løn, dog max.      | 172,00 kr./time |

Ovennævnte beløb fremkommer ved et suppleringsstillæg til den ved lovgivning fastsatte sygedagpengesats tillagt arbejdsmarkedsbidrag.

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

Ovennævnte bestemmelse gælder ikke for sygdomstilfælde, der er omfattet af én mellem arbejdsgiver og medarbejder indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler (jf. § 56) om kroniske eller langvarige syge.

Feriegodtgørelse beregnes i henhold til reglerne i ferieloven (se Kapitel 9).

Dersom en medarbejder inden for 14 kalenderdage, efter at have genoptaget arbejdet, får tilbagefald på grund af samme sygdom, beregnes arbejdsgiverens betalingsperiode vedrørende løn under sygdom fra 1. fraværsdag i den 1. sygeperiode.

**Stk. 2 Sygdom og afspadsering**

Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted.

Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende dage.

Det er en forudsætning at medarbejderen anmelder sygdom i overensstemmelse med virksomhedens regler.

---

**§ 32 Løn under barsel og adoption**


---

**Stk. 1**

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 12 måneders anciennitet, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og i indtil 10 uger efter fødselstidspunktet.

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i indtil 10 uger fra barnets modtagelse. Ancienniteten skal være opnået på tidspunktet for barnets modtagelse.

Fuld løn beregnes som et gennemsnit af de sidste 4 ugers løn inden fraværet.

Under samme betingelser betales der løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen.

**Stk. 2**

Derudover betaler arbejdsgiveren under samme betingelser fuld løn under orlov i indtil 26 uger.

Af disse 26 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 7 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

Betalingen i disse 26 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden:

|                        |                                           |
|------------------------|-------------------------------------------|
| Pr. 24.2.2025 dog max. | 200,50 kr./time eller<br>32.146 kr./måned |
| Pr. 26.2.2026 dog max. | 205,25 kr./time eller<br>32.908 kr./måned |
| Pr. 1.3.2027 dog max.  | 209,75 kr./time eller<br>33.629 kr./måned |

Dog har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til fuld løn i op til 4 uger af de 26 ugers forældreorlov.

De 26 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

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

Under de 10 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. arbejdsmarkeds pensionsbestemmelsen.

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

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

### **Stk. 3 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer**

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 løn efter overenskomstens § 32, stk. 2.

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 løn efter overenskomstens § 32, stk. 2.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 32, stk. 2 og med samme betaling som den orlov, der er

overdraget. Det er en forudsætning for retten til løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 32, stk. 1.

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

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

| <b>Fravær med fuld løn</b>                                   | <b>Mor</b>                                                 | <b>Den anden forælder</b>            | <b>Den sociale forælder</b>          | <b>Nærtstående familie-medlem</b> |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Fravær før forventet fødsels-tidspunkt:                      | 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: Restende uger skal bruges inden 52 uger | 9 uger*                                                    | 10 uger*                             | 10 uger                              | 10 uger                           |
| Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger                 | 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 26 uger efter fødsel | Op til 19 uger efter fødsel          | Op til 25 uger efter fødsel          | Op til 17 uger efter fødsel       |

\*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

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

## § 33 Frihed i forbindelse med børn, børnebørn og nærtstående

### Stk. 1 Børns sygdom

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, med mindst et halvt års anciennitet i virksomheden indrømmes frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmenværende barn/børn under 14 år.

Betalingen udgør:

|                                  |                 |
|----------------------------------|-----------------|
| Pr. 24.2.2025 fuld løn, dog max. | 162,75 kr./time |
| Pr. 23.2.2026 fuld løn, dog max. | 167,50 kr./time |
| Pr. 1.3.2027 fuld løn, dog max.  | 172,00 kr./time |

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og kan højst omfatte barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Betalingen er som ved barnets første hele sygedag.

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

Ovenstående bestemmelser er sat op med følgende eksempler:

| <b>Medarbej-<br/>ders mø-<br/>detid:</b>         | <b>7:00-15:00<br/>hver dag</b>                            | <b>Barn syg</b>                      | <b>Dag</b> | <b>Betaling/<br/>fraværstid</b>                                    |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------|
| Eksempel 1<br>(barn syg<br>under 1<br>dag)       |                                                           | 10:00 (insti-<br>tution rin-<br>ger) | 0          | Løn.                                                               |
|                                                  | Barn<br>rask/anden<br>pasning<br>fundet efter<br>fyraften |                                      | 1          | Ingen løn,<br>da medar-<br>bejder ar-<br>bejder nor-<br>malt igen. |
| Eksempel 2<br>(barn syg<br>præcis 1 hel<br>dag)  |                                                           | Om natten<br>inden mø-<br>detid      | 1          | Løn.                                                               |
| Eksempel 3<br>(barn syg<br>under 2<br>hele dage) |                                                           | 10:00 (insti-<br>tution rin-<br>ger) | 0          | Løn.                                                               |
|                                                  | Barn fortsat<br>syg og an-<br>den pasning<br>ikke fundet  |                                      | 1          | Løn.                                                               |
| Eksempel 4<br>(barn syg<br>over 3 hele<br>dage)  |                                                           | 10:00 (insti-<br>tution rin-<br>ger) | 0          | Løn.                                                               |
|                                                  | Barn fortsat<br>syg og an-<br>den pasning<br>ikke fundet  |                                      | 1          | Løn.                                                               |
|                                                  | Barn fortsat<br>syg og an-<br>den pasning<br>ikke fundet  |                                      | 2+3        | Evt. træk på<br>fritvalgsløn-<br>konto                             |

Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af en tro- og loveerklæring.

Dokumentation af fraværet ved børns sygdom betragtes som rettidig fremkommet, såfremt den medbringes, når medarbejderen første gang møder efter fraværet.

### **Stk. 2 Lægebesøg med barn**

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto svarende til løntabet.

### **Stk. 3 Hospitalsindlæggelse**

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Kun ophold på hospitalet, der medfører overnatning, og indlæggelse der sker helt eller delvist i hjemmet, betragtes som indlæggelse og er omfattet af bestemmelsen.

Denne frihed gælder alene den ene af barnets forældre, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes:

|                                  |                 |
|----------------------------------|-----------------|
| Pr. 24.2.2025 fuld løn, dog max. | 170,80 kr./time |
| Pr. 23.2.2026 fuld løn, dog max. | 175,55 kr./time |
| 1.3.2027 fuld løn, dog max.      | 180,05 kr./time |

**Stk. 4 Børnebørnsomsorgsdage**

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørnsomsorgsdage per kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørnsomsorgsdage per 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 fritvalsordning.

**Stk. 5 Ledsagelse af nærtstående**

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

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

Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn tagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalsordning.

---

## § 34 TB-fonden og visse smitsomme sygdomme

---

Organisationerne er enige om, at aftalen vedrørende tuberkuloseundersøgelse og oprettelse af fond til hjælp for lungetuberkuloseramte medarbejdere ophører.

Der er enighed om, at såfremt der senere skulle opstå problemer i forbindelse med tuberkulose, vil organisationerne optage forhandling derom.

Fondens midler forbliver intakte og kan, når der er enighed derom, anvendes til at yde hjælp i forbindelse med fravær på grund af smitsomme sygdomme, hvor medarbejderne ikke må beskæftiges inden for branchen.

Der kan ydes et tillæg til sygedagpengene, således at disse tilsammen udgør 90 % af gennemsnitslønnen for de sidste 4 uger inden fraværet.

Det er en betingelse, at fraværsperioden er dokumenteret ved lægeattest og medarbejderen igen har påbegyndt sit arbejde i virksomheden. Der ydes ikke ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse af tillægget fra fonden.

## KAPITEL 8. BESTEMMELSER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

---

### § 35 Valg af tillidsrepræsentant

---

#### **Stk. 1 Tillidsrepræsentanter**

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

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

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

Hvor medarbejderne på en virksomhed ønsker det, kan de vælge en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. I funktionstiden har stedfortræderen en tillidsrepræsentants rettigheder og pligter. Den i forbindelse med "Rammeaftale om akkord" forudsatte uddannelse gælder ikke for stedfortræderen.

#### **Stk. 2 Organisering**

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

#### **Stk. 3 Holddrift**

Ved holddrift med mere end 30 medarbejdere kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant, der har en tillidsrepræsentants rettigheder og pligter. Ophører holddriftsarbejdet, eller overføres vedkommende til daghold, ophører rettigheder og pligter omgående. Får holddriftsarbejdet en varig karakter, bør tillidsrepræsentanten modtage den i forbindelse med "Rammeaftalen om akkord" forudsatte uddannelse.

**Stk. 4 Talsrepræsentanter**

På virksomheder kan der i større afdelinger, såfremt der er lokal enighed, vælges talsrepræsentanter såvel på daghold som på skiftehold.

Talsrepræsentanterne, som vælges blandt medarbejdere, der har mindst et års anciennitet, har ud over reglerne i § 24, stk. 1, 4 ugers opsigelsesvarsel.

Nyvalgte tillids- og talsrepræsentanter tilbydes et af TekSam udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed.

**Stk. 5 Godkendelse af valg**

Valget af tillidsrepræsentant er ikke gyldigt, før det er godkendt af Fødevareforbundet NNF og af forbundet meddelt DI.

---

**§ 36 Tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder**


---

**Stk. 1 Pligter over for arbejdsgivere og organisation**

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

**Stk. 2 Beskæftigelse**

Tillidsrepræsentanten skal efter aftale med virksomheden beskæftiges ved et arbejde, hvorfra vedkommende kan tilkaldes, hvis der er brug for dennes medvirken.

Udførelsen af de påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig ulempe for arbejdet.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten må afbryde sit arbejde for at opfylde sine forpligtelser, skal vedkommende forud meddele arbejdsgiverens repræsentant dette.

**Stk. 3 Aflønning**

Den tid, som medgår til i virksomhedens og medarbejdernes fælles interesse at varetage tillidshvervet, må ikke medføre en forringelse af tillidsrepræsentantens aflønning.

**Stk. 4 Møde uden for arbejdstiden**

Hvor tillidsrepræsentanten efter arbejdsgiverens ønske deltager i møde uden for arbejdstiden, ydes der herfor et honorar som ved deltagelse i samarbejdsudvalgmøder.

**Stk. 5 Rettigheder, pligter og opgaver**

Skulle en eller flere af medarbejderne føle sig forurettet eller af andre grunde ønske det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at viderebringe deres klage eller henstillinger for arbejdsgiveren (arbejdslederen).

Tillidsrepræsentanten har endvidere ret til at rejse klage og rette henvendelse til arbejdsgiveren med hensyn til hygiejniske forhold og om sikkerhedsforanstaltninger til forebyggelse af ulykke og tilskadekomst.

Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter eller opgaver er, udover i nærværende Kapitel 8, nævnt i følgende bestemmelser:

- § 6, stk. 5. Rengøringsarbejde
- § 7, stk. 2. Forskudt arbejdstid
- § 12 Arbejdstidens overholdelse
- § 15, stk. 7. Systematisk overarbejde
- § 17 Afspadsering
- § 19 Overarbejde i særlige anledninger
- § 21 Socialt ansvar
- § 22 Medarbejdere med nedsat erhvervsevne
- § 24, stk. 2. Opsigelse under sygdom og ferie
- § 25 Bortvisning
- § 27 Arbejdsmiljø
- § 28, stk. 1. Anmeldelse af uarbejdsdygtighed
- § 38 25 øres fonden
- § 68 Rådgivning og konsulentbistand

Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord:

- § 2 Lokalaftaler
- § 3 Metodeudvikling og arbejdsstudier
- § 4 Lokalaftale om anden aflønning
- § 5 Arbejdsstudieteknikere
- § 6 Arbejdsplan
- § 7 Metodeudvikling
- § 8 Instruktion
- § 11 Special tid (ST-pauser)

- § 14 Akkordens iværksættelse
- § 15 Accept af akkorder
- § 16 Renholdelse af maskiner
- § 18 Procedureregler
- § 19 Akkordafbrydelse eller stop
- § 24 Udbetaling af akkordfortjeneste
- § 26, stk. 2. Særlig aflønning
- § 27 Arbejdsstudietillidsrepræsentanter
- § 28 Arbejdsstudieudvalg (ASU) og -uddannelse
- § 31 Fordeling af produktion på enkeltmandsakkorder og lign.
- § 36 Kompensation for tekniske stop
- § 38 Øvrige regler
- § 39 Rammeaftalens gyldighed

Særbestemmelser for kreatureksportslagterier:

- § 2, stk. 1. Slagtning
- § 4 Bonusordning for de timelønnede

Protokollat om:

- Lokalaftaler (protokollat 5)
- Afprøvning af alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternativ arbejdstidsformer (protokollat 6)
- Vikarer og vikarbureauer (protokollat 8)
- Afklaring af anvendelse af vikararbejde (protokollat 9)
- Brug af underleverandører (protokollat 11)

Listen er ikke udtømmende.

Overenskomstparterne er enige om, at ovenstående skal ses som en positiv opstilling af relevante temaer og ikke som en afgrænsning af de temaer, som de lokale parter kan drøfte i det daglige samarbejde.

### **Stk. 6 Møder med nyansatte**

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af Fødevareforbundet NNF. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

### **Stk. 7 Lønoplysninger**

På virksomheder, som ikke har tilsluttet sig rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord, udleveres kvartalsvise lønstatistikker til tillidsrepræsentanten.

### **Stk. 8 Klagegang**

Opnås der ikke derigennem en tilfredsstillende ordning, skal tillidsrepræsentanten indbringe sagen til Fødevareforbundet NNF.

### **Stk. 9 Fælles aktivitet for nyvalgte tillidsrepræsentanter**

Fremtidige nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes således et af Tek-Sam udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten vil have ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder af vedkommendes valgperiode.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt.

Uddannelses- og samarbejdsforløbet skal indeholde emner, der kan styrke tillidsrepræsentantens viden om virksomhedernes udviklingsmæssige, produktionsmæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår og betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø, ligesom der skal fokuseres på vigtigheden af et gensidigt højt informationsniveau mellem de lokale parter.

Overenskomstparterne er enige om, at den fremtidige sekretariatsbetjening af de igangsatte aktiviteter lægges i regi af DI og Fødevareforbundet NNF.

### **Stk. 10 Tillidsrepræsentanternes adgang til IT faciliteter**

Tillidsrepræsentanten skal til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang til IT faciliteter, herunder Internet.

Organisationerne kan udlevere en standardaftale om ansvarsfordelingen efter databeskyttelsesreglerne, når tillidsrepræsentanten benytter virksomhedens IT-faciliteter til sit hverv.

Stk. 10 gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten.

### **Stk. 11 Deltagelse i informationsmøder om overenskomstfornyelsen**

Tillidsrepræsentanten har ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid) om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst I og Fødevareforbundet NNF, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder informationsmøder, hvor forbundet er repræsenteret, og gælder frem til urafstemningens afslutning.

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

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.

---

## **§ 37 Afskedigelse af tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant**

---

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Opsigelsesvarslet er længste varsel efter § 24 tillagt 6 uger jf. Samarbejdsaftalen. Hvis Fødevareforbundet NNF skønner, at afskedigelsen er uberettiget, er virksomheden forpligtet til at underkaste sig en voldgiftsretlig afgørelse af sagen.

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglige opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

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

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

Globaliseringen stiller løbende nye krav til de tillidsvalgte samt skærper kravet om et godt og konstruktivt samarbejde med lederne på virksomhederne. Samtidig øges kravet om en kompetent og veluddannet arbejdskraft.

Den demografiske udvikling vil øge konkurrencen med andre brancher om at kunne tiltrække især unge mennesker til slagteri- og fødevareindustrien. Et incitament for de unge til at vælge slagteri- og fødevareindustrien kan være, at de kan se en karrieremulighed gennem et systematisk uddannelsesforløb, som DI og Fødevareforbundet NNF i samarbejde med andre relevante samarbejdspartnere udvikler.

For at gøre de lokale parter bedst mulig egnet til at træffe lokale beslutninger, er DI og Fødevareforbundet NNF enige om at gennemføre og yde støtte til f.eks. uddannelse af tillidsrepræsentanter og oplysningsaktiviteter med samarbejds-mæssig, uddannelses-mæssig og erhvervs-mæssig sigte.

Fondens formål er direkte eller gennem støtte:

- at styrke tillidsrepræsentantfunktionen og det lokale samarbejde,
- at styrke tillidsvalgtes viden om virksomhedernes udviklings-mæssige, produktions-mæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår og betydningen af et godt og psykisk arbejdsmiljø,
- at tilbyde nyvalgte tillids- og talsrepræsentanter et af TekSam ud-budt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages va-righed.
- at udvikle uddannelser af relevans for den danske slagteri- og fødevareindustri og at virke for at højne uddannelsesniveaue for de i slagteri- og fødevareindustrien ansatte medarbejdere,
- at etablere fælleskurser og andre former for fællesuddannelser af Fødevareforbundet NNF's medlemmer og virksomhedsrepræsen-tanter indenfor områder, der er relevante for slagteri- og fødeva-reindustrien,

- at yde støtte til analyser af branchens udviklingstendenser og kompetencebehov,
- at yde støtte til kampagner for øget fokus på uddannelsesplanlægning, motivation, og iværksættelse af uddannelser,
- at yde støtte til bredere udviklingsopgaver - herunder gennemførelse af særlige forsøgskurser - indenfor intern og ekstern efter- og videreuddannelse af voksne medarbejdere,
- at udvikle og yde støtte til projekter der kan være med til at fremme en øget produktivitet herunder vedligeholdelse af produktivitetsfremmende lønsystemer,
- at afholde konferencer m.v. for Fødevarereforbundet NNF's medlemmer samt repræsentanter for virksomhedernes ledelser om uddannelser og samarbejde, i relation til slagteri- og fødevarerindustrien udviklingsmuligheder,
- at gennemføre særlig planlagte projekter og forsøg med henblik på tilvejebringelse af erfaringer og viden om nye undervisningsmuligheder og samarbejdsformer,
- at iværksætte og yde støtte til studieophold i ind- og udland af relevans for udviklingen i slagteri- og fødevarerindustrien,
- at gennemføre eller yde støtte til aktiviteter, der er til gavn for den teknologiske udvikling, beskæftigelsen og slagteri- og fødevarerindustrien generelt, herunder oplysningsaktiviteter med samarbejdsmæssigt og uddannelsesmæssigt og erhvervsmæssigt sigte,
- at yde støtte til videregående uddannelse af tillidsrepræsentanter,
- at yde støtte til projekter, kampagner og andre fælles aktiviteter til at fremme praktikpladser i branchen, hvorved der bliver uddannet dygtige faglærte til sikring af kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne i fremtiden.
- at gennemføre og yde støtte til andre aktiviteter efter fondens bestyrelses beslutning i hvert enkelt tilfælde

De indbetalte midler anvendes alene til ovenstående formål. Arbejdsmiljørelevante formål m.m. er derfor ikke omfattet. Det årlige

vederlag til arbejdsmiljørepræsentanterne udbetales af Fødevareforbundet NNF, der opkræver vederlagene hos 25-øres fonden.

Virksomheden opkræves følgende beløb/præsteret arbejdstime:

- Pr. 1. marts 2025 – 70 øre.
- Pr. 1. marts 2026 – 75 øre.
- Pr. 1. marts 2027 – 80 øre.

Beløbet indbetales til 25-øres fonden iht. gældende vedtægter og retningslinjer. DI og Fødevareforbundet NNF vil løbende vurdere vedtægter og retningslinjer for 25- øres fonden.

## KAPITEL 9. FERIAAFTALE

---

### § 39 Afvikling af ferie

---

Idet ferieloven er gældende, træder nedenstående regler i stedet for ferielovens bestemmelser.

#### **Stk. 1 Ferieår**

Ferieåret ændres per 1. september 2020 til perioden mellem 1. september og 31. august.

Feriegodtgørelse (§ 40) optjent i ferieåret afholdes samtidig, således at ferien afholdes i perioden mellem 1. september og 16 måneder frem til 31. december.

#### **Stk. 2 Feriens placering**

- a. Ferien kan af de enkelte virksomheder iværksættes enten ved lukning af virksomheden eller ved, at der successivt gives medarbejderne ferie. Vælges den sidstnævnte fremgangsmåde, fremlægger virksomheden senest den 15. januar en tegningsliste, hvorpå den enkelte medarbejder kan angive det tidspunkt, på hvilket sommerferie ønskes.

Ved eventuel lodtrækning deltager foruden alle faste medarbejdere, alle andre medarbejdere, der har været beskæftiget i kortere eller længere tid i virksomheden. Ombytning kan finde sted, når meddelelse herom i rette tid gives til virksomheden. Virksomheden kan foretage forskydninger i ferien i det omfang, det er nødvendigt af hensyn til virksomhedens drift.

- b. I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en medarbejder, som ikke har været fuldt beskæftiget i det foregående optjeningsår, kræve feriedagene nedsat i forhold til den mindre feriebetaling.
- c. Hvis ferien andrager 3 uger eller derunder, skal den gives og holdes i sammenhæng i tiden mellem 15. maj og 30. september (ferieperioden) eller på et andet mellem arbejdsgiveren og den ferieberettigede aftalt tidspunkt - inden for ferieåret.

Tildeling af ferie i de første 2 uger af ferieperioden bør så vidt muligt ske til medarbejdere, der ønsker at holde ferie i dette tidsrum. Er feriedagenes antal større end 3 uger, skal også de feriedage, der overstiger 3 uger, gives i sammenhæng, men kan lægges i den del af ferieåret, der falder uden for ferieperioden. Der kan dog med medarbejdere lokalt aftales enkelte feriedage.

- d. Hovedferien kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom - evt. mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren - lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden).
- e. I de tilfælde, hvor en medarbejder i årets løb skifter arbejdssted under overenskomstens dækningsområde, deltager den pågældende i eventuel lodtrækning med alle i årets løb indtjente feriedage på den virksomhed, hvor medarbejderen beskæftiges ved feriterminens indtræden.
- f. Hvis en medarbejder skulle ønske længere ferie end i loven fastslået, kan et sådant ønske imødekommes, og aftale herom skal træffes inden ferien påbegyndes, men vedkommende kan ikke oppebære løn i den forlængede ferietid.
- g. Indkaldes en medarbejder til militærtjeneste i feriterminen, skal han senest 3 uger inden indkaldelsen gøre arbejdsgiver opmærksom herpå, således at feriespørgsmålet bringes i orden, forinden den pågældende forlader pladsen.
- h. Medarbejdere, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, barsel, indsættelse i en af fængselsvæsenets institutioner eller anden tvangsanbringelse, overgang til selvstændigt arbejde eller til arbejde i hjemmet helt eller delvis er afskåret fra at holde ferie inden ferieafholdelsesperiodens udløb, har ret til efter udløbet af ferieafholdelsesperioden, at få feriegodtgørelse overført til efterfølgende ferieafholdelsesperiode, jævnfør ferielovens bestemmelser. Hvor arbejdsforholdet ophører, kan ikke forbrugt overført ferie udbetales ved fratrædelse.

### **Stk. 3 Ferie i hele uger**

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

### **Stk. 4 Afholdelse af ferie i timer:**

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

---

## § 40 Feriegodtgørelse

---

### Stk. 1 Udbetaling

- a. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved først-kommende lønudbetaling efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.
- b. Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

### Stk. 2 Beregningsgrundlag

- a. Den årlige ferie, der tilkommer en medarbejder, beregnes på grundlag af pågældendes beskæftigelsesforhold og udgør 2,08 dage for hver måneds ansættelse, i hvilken denne har udført arbejde i virksomheden. Har det udførte arbejde været af kortere varighed end 1 måned, sættes ferieretten i forhold til beskæftigelsesens længde. Ferieret erhverves tillige i forhold til den tid, hvori en medarbejder har holdt ferie eller i henhold til bestemmelserne i § 39 under sygdom eller tilskadekomst har været berettiget til at oppebære feriegodtgørelse.
- b. Feriegodtgørelsen hensættes løbende og udgør 12,5 % af den samlede udbetalte arbejdsløn. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.
- c. Under lønmodtagerens fravær på grund af sygdom og tilskadekomst af mere end 1 dags fravær, beregner arbejdsgiveren

feriegodtgørelse fra 2. fraværdsdag på grundlag af lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger før fraværet.

- d. Der beregnes ikke feriegodtgørelse af de 4,0 % søgnehelligdagsbetaling.
- e. Ferielovens § 20 har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.
- f. Reklamationer vedrørende arbejdsgiverens beregning af feriegodtgørelse må ske ved fremvisning af lønsedler eller andre løn-opgørelser.

---

## **§ 41 Overførsel af ferie og afbrudt ferie**

---

### **Stk. 1 Overførsel af ferie**

- a. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage per optjeningsår kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt aftale overførsel af ferie inden d. 31. december.
- b. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.
- c. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

### **Stk. 2 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning**

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

**Stk. 3 Brudte feriedage**

Hvor ferien udgør en halv dag eller mere, gives en hel dags frihed, dog kun med den indtjente feriebetaling. Hvor ferieretten udgør mindre end en halv dag, bortfalder selve friheden, medens pengene udbetales.

**Stk. 4 Udbetaling af feriepenge uden at ferien holdes**

Uafholdte feriedage ud over 20 dage skal udbetales til medarbejderne efter ferieafholdelsesperiodens udløb, medmindre dagene er overført til den kommende ferieafholdelsesperiode.

**Stk. 5 Fravigelse af ferieloven**

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.

---

## § 42 Generelle feriebestemmelser

---

### Stk. 1 Dødsfald

I tilfælde af dødsfald tilfalder feriegodtgørelsen afdødes bo, jf. ferieloven.

### Stk. 2 Garantiordningen

- a. Overenskomstparterne er enige om, at feriegarantiordningen benyttes af medarbejderne, der er beskæftiget på virksomheder under DIO I.
- b. Såfremt en virksomhed ønsker at beholde feriegodtgørelse i virksomheden i stedet for løbende indbetaling til FerieKonto, er overenskomstparterne enige i, at dette kan finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom. Ved eventuel overgang til indbetaling til FerieKonto skal medarbejderne orienteres på samme måde.
- c. DI garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

### Stk. 3 Tvister om ferie

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse - på samme måde som arbejds løn - inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra Ferieloven.

## KAPITEL 10. SØGNEHELLIGDAGSBE- STEMMELSER

---

### § 43 SH-dage og optjening

---

Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. Påskedag, 2. Pinsedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. Juledag er søgnehelligdage.

#### **Stk. 1 Opsparing**

Arbejdsgiveren henlægger 4 % af medarbejderens ferieberettigede løn til dækning af betaling for søgnehelligdagene. Henlæggelsen sker på medarbejderens søgnehelligdagskonto.

---

### § 44 Udbetaling af søgnehelligdagsgodtgørelse

---

#### **Stk. 1 Udbetaling og opgørelse**

Søgnehelligdagsbetalingen udbetales dels i form af et forskudsbeløb (stk. 2) i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, dels i form af en restbetaling (opgøres hvert år ved udgangen af uge 26), der udbetales i den lønperiode, hvori uge 28 indgår.

Såfremt opsparingen er negativ, modregnes underskuddet i den efterfølgende søgnehelligdagsopsparing.

#### **Stk. 2 Forskudsbeløb**

Forskudsbeløbet er kr. 1.000 til voksne medarbejdere. Forskudsbeløbet til weekendarbejdere er kr. 2.000 pr. søgnehelligdag, jf. overenskomstens § 20, stk. 7.

Grundlovsdag betragtes som halv søgnehelligdag.

Forskudsbeløbene udbetales, uanset om der på kontoen er dækning herfor.

Eventuelle overtræk modregnes i den efterfølgende søgnehelligdagsopsparing. Fratræder en medarbejder, før de udbetalte søgnehelligdagsspenge er indtjent, tilbageholdes det resterende beløb af tilgodehavende løn.

Forskudsbeløbene udbetales ikke for søgnehellig dage, der falder på frilørdage eller søndage. Ved weekendarbejde udbetales der ikke forskudsbeløb for søgnehellig dage, der falder på ugens 5 første dage.

Udbetaling af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsuge, hvori søgnehellig dagen(e) falder.

### **Stk. 3 Arbejde dagen før og efter**

- a. For at være berettiget til de i stk. 2 nævnte forskudsbeløb skal vedkommende være i arbejde den sidste normale arbejdsdag før den pågældende søgnehellig dag. Såfremt der er 2 sammenhængende søgnehellig dage, skal vedkommende have været i arbejde både dagen før og dagen efter de pågældende søgnehellig dage for at få forskudsbeløb for begge dage.

Har vedkommende kun været i arbejde dagen før eller dagen efter de pågældende dage, udbetales forskudsbeløbet kun for en søgnehellig dag. De ikke udbetalte beløb henstår på søgnehellig dagskontoen.

- b. Ved weekendarbejde, hvor den ene arbejdsdag er en søgnehellig dag, skal vedkommende for at være berettiget til det i stk. 2 nævnte forskudsbeløb være på arbejde den anden arbejdsdag.

Er begge dage søgnehellig dage, udbetales der forskudsbeløb for begge dage.

- c. Ved dokumenteret sygdom (tro- og loveerklæring) udbetales forskudsbeløb ligeledes for søgnehellig dage. Forudsætningen herfor er dog, at der er dækning for forskudsbeløbet på vedkommendes søgnehellig dagskonto.

I sygdomstilfælde ud over den tid, virksomheden har forpligtelser, ophører udbetaling af forskudsbeløb, indtil raskmelding foreligger. Beløbene henstår på søgnehellig dagskontoen.

### **Stk. 4 Arbejde på en søgnehellig dag**

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

---

**§ 45 Ophør af ansættelse**

---

Ved fratrædelse opgøres søgnehelligdagskontoen, og evt. resttilgodehavende udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden. Evt. underskud på kontoen modregnes i tilgodehavende løn.

---

**§ 46 Ved dødsfald**

---

I tilfælde af dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdagsbetaling afdødes bo.

---

**§ 47 Garantiordning**

---

DI garanterer for betaling i henhold til ovennævnte bestemmelser.

## KAPITEL 11. FRITVALGSORDNING

---

### § 48 Fritvalgsordning

---

#### Stk. 1 Formål

Fritvalgsmodellen etableres som en mulighed for at imødekomme individuelle medarbejderønsker om valg mellem fritid, pension eller løn.

Det er en forudsætning, at det frie valg foretages under hensyntagen til, at der fortsat kan sikres en effektiv og konkurrencedygtig produktion i den enkelte virksomhed.

#### Stk. 2 Opsparing

Der stilles pr.

|           |         |
|-----------|---------|
| 26.2.2024 | 11,20 % |
| 23.2.2026 | 12,20 % |
| 1.3.2027  | 13,20 % |

- af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

Under fravær på grund af sygdom, barn syg og tilskadekomst i indtil 6 måneder samt 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 § 31, hvilket giver følgende sats pr. time:

|           |          |
|-----------|----------|
| 24.2.2025 | kr. 3,57 |
| 23.2.2026 | kr. 3,67 |
| 1.3.2027  | kr. 3,77 |

### Stk. 3 Anvendelse

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

Der kan vælges mellem følgende:

#### a. Løn:

Når der vælges løn, udbetales den aftalte %-sats løbende, eventuelt som et fast beløb.

#### b. Pension:

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte %-sats løbende til pensionsselskabet som ekstraordinær indbetaling. Dette beløb betragtes i relation til beregning af feriegodtgørelse, skat mv. som et ordinært pensionsbidrag. Indbetaling af ekstraordinær pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

#### c. Frihed:

Når der vælges frihed, indsættes den aftalte %-sats løbende på medarbejderens opsparingskonto. Medarbejderen kan vælge op til 6 fritvalgsfridage af 0,45%. Ved lokal enighed, kan den samlede fritvalgsprocent fordeles i 6 lige store beløb på de 6 fritvalgsfridage.

Fritvalgsdage afholdes løbende efter aftale mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Fritvalgsdage afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte medarbejders ønske.

Såfremt en medarbejder ønsker det og virksomheden accepterer det, kan fritvalgsdagene omregnes til og afvikles i timer.

Fritvalgsdagene kan afvikles i op til et år, efter at de er optjent, såfremt der kan opnås enighed herom mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Når der afholdes fritvalgsdage, udbetales der fra medarbejderens opsparingskonto et beløb til dækning af det aktuelle indtægstab,

idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

**d. Frihed i forbindelse med børn, børnebørn og nærtstående**

Medarbejderens ret til frihed i disse tilfælde er beskrevet i § 33.

**e. Beregning**

Når medarbejder vælger frit valg som løn eller frihed, skal der beregnes feriepenge, S/H og pension af beløbet.

**Stk. 4 Kombinationer:**

Der kan vælges flere elementer samtidig, herunder også en fritvalgsopsparingskonto til uforudsete frihedsbehov beskrevet i overenskomsten. Det er dog afgørende, at der kun kan vælges én gang pr. år, og at dette valg er bindende for medarbejderen.

Organisationerne har udarbejdet og vedligeholder en skabelon til medarbejderens årlige valg af fordeling af den totale opsparingsprocent, som virksomhederne anbefales at anvende.

**Stk. 5 Opgørelse af opsparingskonto**

Opsparingskontoen opgøres 1 gang årligt. Eventuelt overskud udbetales til medarbejderen senest med den 2. lønudbetaling i det efterfølgende år.

**Stk. 6 Fratrædelse**

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

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

**Stk. 7 Optrapning ved indmeldelse i en DA-arbejdsgiverorganisation**

Se protokollat 15.

---

## § 49 Seniorordning

---

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

### **Stk. 1 Seniorfridage**

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage årligt.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af fritvalgsdage, jf. § 48, stk. 3, litra c.

### **Stk. 2 Finansiering af seniorfridage**

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a. Medarbejderens fritvalgsordning, jf. § 48, stk. 2.
- b. Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 3 om arbejdsmarkedspension, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.
- c. Selvbetalt frihed.

De valgte midler indsættes på medarbejderens fritvalgsordning.

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

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

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

Ved fratræden udbetales tilgodehavende midler fra fritvalgsordningen.

### **Stk. 3 Ind- og udtræden af seniorordningen**

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

### **Stk. 4 Øvrige forhold**

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

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

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

## KAPITEL 12. LÆRLINGE

Overenskomstparterne er enige om i fællesskab at iværksætte aktiviteter til fremme af praktikpladser. Aktiviteterne skal være med til at skabe opmærksomhed om uddannelse af såvel unge som voksne til dygtige faglærte og dermed sikre industriens virksomheder adgang til kvalificerede faglærte i fremtiden.

Overenskomstparterne er enige om, at udgifter til projekt og fælles aktivitet for praktikpladser finansieres gennem Slagteri- og Fødevarerindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond.

---

### § 50 Uddannelsesaftaler

---

Lærlinge skal i henhold til lov om erhvervsuddannelser være kontraktmæssigt antagne på den af det faglige fællesudvalg fastsatte læretid.

---

### § 51 Generelle uddannelsesbestemmelser

---

Det er virksomhedens pligt at påse, at der ydes lærlingen forsvarlig fagmæssig uddannelse, og en lærling kan kun beskæftiges ved det fag denne skal oplæres i.

I læretiden skal virksomheden drage omsorg for, at der ydes lærlingen en alsidig undervisning.

Før læretiden er tilendebragt, skal lærlingen aflægge prøve efter de for faget gældende regler. Hvis lærlingen består prøven, drager virksomheden omsorg for, at det af svendeprøvekommissionen udfærdigede svendebrev tilstilles vedkommende.

Virksomheden skal holde lærlingen til på forsvarlig måde at deltage i den for faget godkendte undervisning, jf. lov om erhvervsuddannelser.

Organisationerne er enige om at anbefale, at lærlinge, hvor det er praktisk muligt, ydes hjælp til det teoretiske arbejde med breviskolen.

Organisationerne er enige om, at ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der indgår en uddannelsesaftale efter det fyldte 25. år.

## § 52 Arbejdstid

Arbejdstiden for lærlinge er den samme som den for voksne medarbejdere gældende arbejdstid.

## § 53 Aflønning

### Lærlinge u/18 år

|                       | 28.4.2025 | 23.2.2026 | 1.3.2027 |
|-----------------------|-----------|-----------|----------|
|                       | Kr.       | Kr.       | Kr.      |
| Grundløn + Akkordafsn | 50,75     | 52,53     | 54,37    |
| Timetillæg            | 58,87     | 60,94     | 63,07    |
| Timeløn               | 109,62    | 113,47    | 117,44   |
| Ugeløn ved 37 Timer   | 4.055,94  | 4.198,39  | 4.345,28 |

### Lærlinge o/18 år

|                       | 28.4.2025 | 23.2.2026 | 1.3.2027 |
|-----------------------|-----------|-----------|----------|
|                       | Kr.       | Kr.       | Kr.      |
| Grundløn + akkordafsn | 65,30     | 67,59     | 69,95    |
| Timetillæg            | 80,25     | 83,06     | 85,96    |
| Timeløn               | 145,55    | 150,65    | 155,91   |
| Ugeløn ved 37 timer   | 5.385,35  | 5.574,05  | 5.768,67 |

| <b>Voksenlærlinge</b>      |           |           |          |
|----------------------------|-----------|-----------|----------|
|                            | 28.4.2025 | 23.2.2026 | 1.3.2027 |
|                            | Kr.       | Kr.       | Kr.      |
| Grundløn +<br>akkordafsavn | 68,85     | 68,85     | 68,85    |
| Timetillæg                 | 102,50    | 107,25    | 111,75   |
| Timeløn                    | 171,35    | 176,10    | 180,60   |
| Ugeløn ved 37 ti-<br>mer   | 6.339,95  | 6.515,70  | 6.682,20 |

Til voksenlærlinge med 6 måneders anciennitet eller mere udbetales et branchetillæg på 3,15 kr./time.

Lærlinge modtager som udgangspunkt ovenstående lønsats uanset om lærlingen er på arbejde, er på skoleophold eller har planlagt fravær; ferie, kollektive lukkedage eller SH-dag (se dog § 58 vedr. SH nedenfor).

Ved uforudset fravær (sygdom og tilskadekomst) modtager lærlinge ligeledes ovenstående lønsats.

Lærling kan endvidere anmode om frihed uden løn grundet private forhold.

Voksenlærlinge er omfattet af overenskomstens § 29 "Delvis fraværsdag", § 30 "Suppleringsydelse ved arbejdsulykker", § 31 "Løn under sygdom", § 32 "Løn under barsel og adoption" og § 33 "Frihed ved børns sygdom".

Øvrige lærlinge med mere end 12 måneders anciennitet er omfattet af § 32 "Løn under barsel og adoption" med fuld løn.

For lærlinge mellem 18 og under 25 år indrømmes frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af lærlingens syge hjemmenværende barn/børn under 14 år. Betalingen udgør:

|               |                 |
|---------------|-----------------|
| Pr. 28.4.2025 | 130,24 kr./time |
| Pr. 23.2.2026 | 134,04 kr./time |
| Pr. 1.3.2027  | 137,64 kr./time |

Frihed kan kun gives til den ene af barnets forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og kan højst omfatte barnets første sygedag.

Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af en tro- og loveerklæring.

Såfremt en lærling har ikke planlagt fravær, som ikke er dækket af ovenstående afsnit i denne bestemmelse, aflønnes fraværet med timelønnen angivet i § 52.

For forskydning af sædvanlige spisepauser betales:

|               |                     |
|---------------|---------------------|
| Pr. 28.4.2025 | 6,90 kr./spisepause |
| Pr. 23.2.2026 | 7,15 kr./spisepause |
| Pr. 1.3.2027  | 7,40 kr./spisepause |

## § 54 Overarbejde

Lærlinge, som i særlige tilfælde deltager i overarbejde, oppebærer derfor et tillæg til lønnen pr. time:

|                | 28.4.2025 | 23.2.2026 | 1.3.2027 |
|----------------|-----------|-----------|----------|
|                | Kr.       | Kr.       | Kr.      |
| Over 18 år     | 87,31     | 89,93     | 92,63    |
| Voksenlærlinge | 96,26     | 99,15     | 102,13   |

Det er en forudsætning for lærlinges deltagelse i overarbejde, at dette kun finder sted sammen med voksne medarbejdere.

---

## § 55 Hovedferie

---

Betalingen for feriedage følger timelønnen angivet i § 52.

Ved afholdelse af hovedferie udbetales 1/2 uges ekstra lærlingeløn.

Hvis lærlingen er færdig med sin uddannelse inden ferien kan afholdes, og i øvrigt forbliver i fusionen/virksomheden, betales der 1 uges ekstra lærlingeløn, når ferien afholdes.

---

## § 56 Anciennitet og opsigelsesregler

---

Lærlinge, der fortsætter i virksomheden efter endt læretid, får læretiden medregnet i anciennitetsberegningen og kan ikke opsiges til fratrædelse på grund af arbejdsmangel før efter 13 ugers beskæftigelse.

Lærlinge, der ikke skal fortsætte på virksomheden efter uddannelsesaftalens udløb, skal opsiges med et varsel, jf. overenskomstens § 24, stk. 1, p.t. 28 dage.

---

## § 57 Rejsegodtgørelse

---

### Stk. 1

Arbejdsgiveren betaler rejser mellem skole og hjemby.

### Stk. 2

Lærlinge, der på grund af omlægning i driften får flere arbejdssteder, eller hvor arbejdsstedet flyttes permanent, skal have dækket sine rejseudgifter. Rejsetiden indgår ikke i arbejdstiden.

---

## § 58 Søgnehelligdagsaftale for lærlinge

---

Under uddannelsen aflønnes lærlinge med normal timeløn på SH-dage.

Da lærlinge under uddannelse ikke er omfattet af en søgnehelligdagsopsparingsordning, vil lærlingene i det løbende år, hvor de efter endt uddannelse påbegynder opsparing i henhold til

overenskomstens bestemmelser §§ 42-46, være dårligere stillet end de øvrige medarbejdere.

For at afbøde dette forhold, er der ved forhandlinger mellem Fødevareforbundet NNF og DI opnået enighed om, at følgende særregler er gældende, men i øvrigt under iagttagelse af bestemmelserne i overenskomsten.

- a. Der henlægges 4,0 % af al indtjent løn i det kalenderår, hvori læretiden udløber.
- b. Såfremt der har været søgnehellidage i læretiden inden for det løbende år, fradrages et beløb svarende til den løn, der er udbetalt for den (de) gældende søgnehellidag(e). Der kan dog aldrig fratrækkes større beløb end svarende til 4,0 % af lønnen i læretiden.
- c. Efter endt uddannelse betales inden for det løbende år altid det normale forskudsbeløb, uanset om der på kontoen er dækning dertil. Eventuelt overtræk inddækkes af senere indtjening (se dog stk. f).
- d. Resttilgodehavende opgøres i uge 26.
- e. Ved fratrædelse udbetales eventuelt resttilgodehavende sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.
- f. Underskud ved uddannelsesårets udløb eller ved fratrædelse i løbet af dette, kan ikke kræves inddækket.

---

## § 59 Optjening af fridage

---

Fridagene optjenes på baggrund af beskæftigelse, jf. Kap. 9 Ferieaftalen, dvs. perioder, hvor lærlingen arbejder, under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst i indtil 6 mdr., under overenskomstfastsat barsels- og fædreorlov og under uddannelse med løn samt under ferie.

Der optjenes ret til en fridag for hver 2,4 måneders beskæftigelse.

---

## **§ 60 Betaling af fridage**

---

Lærlinge optjener ret til fridage. Betalingen for fridage følger time-lønnen angivet i § 53.

---

## **§ 61 Aflønning af fridage**

---

En fridag fastsættes ved 37, 34 timers eller 40 timers arbejdsuge samt 4 dages arbejdsuge til 7,4 timer betalt frihed.

Der ydes feriegodtgørelse og pensionsbidrag af ovennævnte.

---

## **§ 62 Afvikling af fridage**

---

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

Fridagen skal afholdes senest 1 år efter optjening. Fridagene skal afholdes inden for afviklingsperioden. Frihed, der ikke kan opgøres til hele dage, kan udbetales i forbindelse med fratræden.

Placeringen af fridage kan aftales fra dag til dag.

Ved lokal enighed kan fridagen afholdes som halve dage. En halv fridag fastsættes til 3,7 timer.

---

## **§ 63 Bestemmelser vedrørende ikke afholdte fridage**

---

Hvis friheden - begrundet i sygdom - graviditet, barsel, forældreorlov, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed - ikke afholdes, kan den optjente løn for fridagene udbetales.

---

**§ 64 Lærlinges adgang til støtte fra IKUF**

---

Overenskomstparterne er enige om, at lærlinge gives adgang til at søge om støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond til fritidsuddannelse.

Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra IKUF. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere.

## KAPITEL 13. UDDANNELSE

---

### § 65 Uddannelse generelt

---

DI og Fødevareforbundet NNF er enige om, at uddannelse i de kommende år vil være af stor betydning for virksomhedernes konkurrenceevne. Anskues dette i en videre sammenhæng, er det vigtigt, at den enkelte medarbejder får mulighed for og aktivt medvirker til at forbedre sit uddannelsesniveau. Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til, at kvalifikationsniveauet og uddannelsesniveauet i virksomheden forøges på sigt. DI og Fødevareforbundet NNF giver tilsagn om at medvirke til en styrkelse af uddannelsesplanlægning i virksomhederne, hvis dette ønskes.

DI og Fødevareforbundet NNF er enige om, at virksomhedernes medarbejdere bør have adgang til den fornødne efter- og videreuddannelse med det formål at øge arbejdsstyrkens faglige kvalifikationer og tilpasning til den teknologiske udvikling. DI og Fødevareforbundet NNF er enige om at virke for, at medarbejderne i den enkelte virksomhed får de fornødne kvalifikationer via relevant uddannelse (på niveau med industrioperatøruddannelsen – se endvidere protokol 22 om industri- og procesoperatør m.m.).

DI og Fødevareforbundet NNF opfordrer virksomhederne og medarbejderne til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af branchens kursusudbud. Der kan lokalt aftales rammer for uddannelsesplanlægning.

---

### § 66 Uddannelse i virksomheden

---

#### Stk. 1 Planlægning og organisering af uddannelse

DI og Fødevareforbundet NNF anbefaler, at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere.

Såfremt en af de lokale parter ønsker det, skal der på den enkelte virksomhed optages drøftelser om systematisk uddannelsesplanlægning med tilhørende uddannelsesbudget. Administrationen af de

besluttede aktiviteter drøftes i overensstemmelse med sædvanlig praksis i den enkelte virksomhed.

Arbejdet med uddannelsesforhold foretages i givet fald af virksomhedens samarbejdsudvalg - eventuelt et paritetisk uddannelsesudvalg nedsat af SU – eller af udpegede uddannelsesambassadører på virksomheden.

På mindre virksomheder uden SU kan der ligeledes udpeges en uddannelsesambassadør.

Opgaver der behandles, kan bl.a. være at:

- 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, som understøtter mål og behov
- udarbejde forslag med tilhørende budgetforslag for uddannelsesaktiviteternes gennemførelse
- medvirke til, at godkendte uddannelsesaktiviteter gennemføres i henhold til planerne og budgetterne
- følge op på, at mål og aktiviteter udvikler sig i takt med den tekniske udvikling.

## **Stk. 2 Løn**

Uddannelsessatsen er normaltimeløn iht. § 20, stk. 1.

Virksomheden betaler under kursusforløbet fritvalg jf. § 48, stk. 2, sidste afsnit, feriepenge, søgnehelldagsbetaling og pension. Eventuel løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

## **Stk. 3 Frihed til anden uddannelse**

Medarbejdere med 12 måneders uafbrudt beskæftigelse kan deltage i uddannelse uden løn under forudsætning af, at uddannelsen

tilrettelægges under fornødent hensyn til virksomhedens forhold. Ved uddannelsesaktiviteter rettet mod beskæftigelse indenfor de slagteri- og fødevareindustrielle overenskomsters dækningsområde er kravet 9 måneders uafbrudt beskæftigelse.

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

---

## **§ 67 Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (SFKF)**

---

Historik og de nærmere retningslinjer omkring SFKF er beskrevet i protokollat 3 om Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond.

Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (SFKF) administreres i det daglige igennem IKUF og hjemmesiden [www.ikuf.dk](http://www.ikuf.dk).

Såfremt virksomhed og/eller medarbejderen har et ønske om dispensation fra bestemmelserne beskrevet i §§ 64-67, fremsendes ønsket til overenskomstparternes behandling.

### **Stk. 1**

Virksomheden betaler årligt kr. 520 pr. fuldtidsansatte medarbejdere omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

### **Stk. 2**

Medarbejderen kan ansøge fonden om støtte til uddannelse omfattet af stk. 3.

Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

### **Stk. 3 Selvvalgt uddannelse**

Den enkelte medarbejder har efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til selvvalgt efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne,

jf. Protokollat om Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond stk.6, forudsat at der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen.

#### **Stk. 4 Akkumulering af frihed til selvvalgt uddannelse**

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt selvvalgt uddannelse, jf. stk. 3 fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først.

Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

#### **Stk. 5 Aftalt uddannelse**

DI og Fødevareforbundet NNF er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens tarv skal kunne opnå frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser og anden faglig videreuddannelse.

Den enkelte medarbejder har efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året til brancherelevant faglig efter- og videreuddannelse. Støtte kan ydes til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for forberedende aktiviteter, erhvervsuddannelsesniveau og akademi- og diplomuddannelser.

En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale og indgå en uddannelsesplan.

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

Det er en forudsætning, at medarbejderen er realkompetencevurderet til at gennemføre den påtænkte erhvervsuddannelse under Slagterfaget Fællesudvalg. En medarbejder kan alene opnå støtte til én erhvervsuddannelse under Slagterfaget Fællesudvalg. Medarbejderen optjener igen ret til selvvalgt uddannelse fra førstkommende kalenderår efter uddannelsesaftalens afslutning.

Medarbejderen udbetales løn under uddannelsen i henhold til gældende bestemmelser for kompetenceudviklingsfonden eller anden

tilsvarende kompetenceordning. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse (stk. 4 og 5) i de kalenderår, hvor uddannelsesplanen løber. Der er dog efter afslutning af en periode med aftalt uddannelse i form af AMU-kursus og FVU mulighed for i samme kalenderår at benytte ikke-forbrugte timer til selvvalgt uddannelse. Omvendt kan der ikke ydes støtte til virksomheden, hvis medarbejderen har brugt sin ret til selvvalgt uddannelse.

Virksomheden kan søge støtte fra SFKF til aftalt uddannelse. Planen skal udfyldes efter den skabelon, der er herfor på [www.ikuf.dk](http://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.

### **Stk. 6 IKUF-støtte ved afskedigelse**

Medarbejdere som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukninger eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud. Medarbejderen har endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra SFKF i op til to uger.

Samlet set kan der således afholdes op til 5 uger frihed til uddannelse i forbindelse med afskedigelse, såfremt medarbejderen ikke har brugt af de foregående 2 års ret til uddannelse.

---

## § 68 Rådgivning og konsulentbistand

---

CO-Industri, DI og Fødevareforbundet NNF har etableret TEKSAM, som er et samarbejdsorgan.

Virksomhedens uddannelsesudvalg (alternativt SU, sekundært til-lidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af TEKSAM's proces-konsulenter, når en af parterne ønsker det.

Der er udarbejdet et katalog som TEKSAM-konsulenterne anvender i deres samtaler med de lokale parter. Kataloget indeholder eksempler på brugervenlige redskaber samt vejledning til at bringe uddannelsesarbejdet videre i at anvende overenskomsternes muligheder for uddannelse og de mange udviklede uddannelsestilbud, herunder f.eks. kompetencepakkerne etableret mellem overenskomstparterne. Yderligere vil kataloget indeholde vejledning til, hvordan der skabes kontakt til relevante uddannelsesudbydere samt vejlede til, hvor der kan gennemføres kompetenceafklaringer.

Der henvises til [www.teksam.dk](http://www.teksam.dk) for yderligere inspirationsmateriale.

---

## § 69 DA/FH udviklingsfond

---

Hovedformålet med DA/FH Udviklingsfonden er, at sikre en fortsat udvikling af den danske model med vægt på fleksibel overenskomst-regulering kombineret med trygge rammer for lønmodtagernes omstilling og mobilitet. FH og DA vil følge udviklingstendenser, som udfordrer den danske model, og i den forbindelse arbejde for at modvirke social dumping.

Fondens midler anvendes til:

- d. Effektivisering og videreudvikling af samarbejds- og konfliktløsningssystemet på hovedorganisationsniveau inden for FH/DA-området samt opfølgning på især EU- og globale udviklingstendenser, der udfordrer den danske model.

- e. Oplysnings- og uddannelsesformål, herunder for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på FH/DA-området.

Disponeringen af midlerne til punkterne a) og b) besluttet af den enkelte hovedorganisation, idet der dog skal afsættes midler til begge formål.

Til DA/FH udviklingsfond ydes fra arbejdsgiverside følgende:

|              |                              |
|--------------|------------------------------|
| Pr. 1.1.2022 | 47 øre/præsteret arbejdstime |
| Pr. 1.1.2026 | 49 øre/præsteret arbejdstime |
| Pr. 1.1.2027 | 51 øre/præsteret arbejdstime |

Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

Fondens midler fordeles således, at DA til disposition modtager 25% af det samlede årlige provenu, og at FH modtager 75% af det årlige provenu.

## KAPITEL 14. ORGANISATIONSREG- LER

---

### § 70 Hovedaftale

---

Hovedorganisationernes hovedaftale af 31. oktober 1973 med senere ændringer er gældende.

---

### § 71 Organisationsregler – forhandling- og fagretlige regler

---

#### **Stk. 1 Forhandlings- og fagretlige regler**

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

I forhold til Normens § 10 er det aftalt, at den organisation, der ønsker sagen videreført, senest 3 måneder efter mæglingsmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt skal begære afholdelse af faglig voldgift. Ud over kravet om skriftlighed er der ikke yderligere formkrav til begæringen. Manglende overholdelse af fristen medfører sagens bortfald. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

#### **Stk. 2 Konfliktbegrænsende foranstaltninger**

Med henblik på at undgå overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og afbøde de skadevirkninger, der følger af en eventuel arbejdsnedlæggelse, gælder følgende:

1. Ved optræk til arbejdsuro har de lokale parter pligt til, i det omfang de ikke lokalt kan løse uoverensstemmelsen at tilkalde organisationerne, der samme dag eller senest dagen efter skal træde sammen og søge uoverensstemmelsen løst eller straks indlede fagretlig behandling af uoverensstemmelsen.
2. Hvis medarbejderne ikke afventer organisationernes sammentræde og nedlægger arbejdet eller nedlægger arbejdet i strid med organisationernes anvisninger, kan arbejdsgiveren søge det ikke

udførte arbejde indhentet gennem at varsle de manglende timer udført uden overtidsbetaling.

De manglende timer skal være udført inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

Overenskomstens bestemmelser om overarbejde ændres i øvrigt ikke herved. Uoverensstemmelser om denne bestemmelse afgøres ved fagretlig behandling.

---

## **§ 72 Lige-, forskels- og ligelønsbehandling**

---

Overenskomstparterne er enige om, at man i videst muligt omfang vil anvende det fagretlige system til løsning af tvister i forbindelse med lige- og forskelsbehandlingslovene.

Hvor NNF finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingssmøde, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til NNF med henblik på en vurdering af sagen. Overenskomstparterne er enige om at sager vedr. ligeløn afgøres med det mellem overenskomstparterne nedsatte Ligelønsnævn.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at principielle spørgsmål forelægges organisationsudvalget mellem DI og NNF, forinden fagretlig sagsbehandling indledes.

---

## **§ 73 Fornyelsesaftalens fortolkning**

---

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomst-fornyelsen, er overenskomstparterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister

for det snævre forhandlingsudvalg til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift.

Udtalelser fra det snævre forhandlingsudvalg er bindende for organisationerne.

Der er samtidig enighed om, at det mellem overenskomstparterne nedsatte organisationsudvalg fortsætter med den hidtidige funktion.

---

## § 74 Overenskomstens varighed

---

Denne overenskomst gælder fra 1. marts 2025 og indtil den af en af undertegnede organisationer, i henhold til de til enhver tid gældende regler, opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2028.

Ændringer i overenskomsten, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København marts 2025

| DI                                         | Fødevareforbundet NNF              |
|--------------------------------------------|------------------------------------|
| Sign.<br>Jesper Z. Kock<br>Jesper Sørensen | Sign.<br>Ole Wehløst<br>Jim Jensen |

# GRUPPELIVSAFTALE

Se AP Pension for de gældende regler.

---

## § 1 Aftale om gruppelivsforsikring med invalidesum og kritisk sygdom

---

Ifølge overenskomst mellem DI, og Fødevareforbundet NNF samt Dansk Metalarbejderforbund har DI på sine medlemmers vegne forpligtet sig til, at gruppelivsforsikre alle hos medlemsvirksomhederne beskæftigede medarbejdere, der er fyldt 18, men ikke 65 år, og som

- A. er medlem af Fødevareforbundet NNF eller Dansk Metalarbejderforbund, eller
- B. er medlem af et andet fagligt arbejderforbund, men på vedkommende virksomhed aflønnes efter den for medlemmer af et af de under pkt. A nævnte forbund gældende løntarif, eller hvor DI har truffet anden særlig aftale med det pågældende forbund om indgåelse under ordningen om gruppelivsforsikring.

Lærlinge under 18 år er omfattet af forsikringen, fra start af uddannelsen.

### **Forsikringssum ved død**

Til dækning af påtaget forpligtelse i overensstemmelse med ovennævnte overenskomst har DI med SLAGTERIERNES GRUPPELIV (SG) underskrevet en gruppeaftale, hvorefter forsikringssummen ved død i alderen før det fyldte 70. år er kr. 310.000.

### Børnesummer

Hertil kommer yderligere, når der efterlades børn under 21 år:

---

43.500 kr. pr. barn i alderen 0-16 år

---

37.500 kr. pr. barn i alderen 17 år

---

31.500 kr. pr. barn i alderen 18 år

---

25.500 kr. pr. barn i alderen 19 år

---

12.000 kr. pr. barn i alderen 20 år

---

### Invalidesum

Hvor ansøgning om offentlig førtidspension behandles efter reglerne fra før den 1. januar 2003, udbetales til medarbejdere, der inden det 65. år, og efter mindst ét års anciennitet hos en og samme virksomhed under denne overenskomst, og som tilkendes førtidspension fra det offentlige på grundlag af mindst 2/3 invaliditet, en invalidesum på kr. 90.000. Forskellen mellem medarbejdere der behandles efter reglerne om førtidspension fra før 1. marts 2003 og efter reglerne efter 1. marts 2003 bør ikke længere være tilstede.

Såfremt en medarbejder inden tilkendelsestidspunktet, men efter ansøgning om førtidspension, fylder 65 år, skal det efter en konkret bedømmelse afgøres, om tabet af erhvervsevne må antages at have foreligget inden for dækningsperioden, og før det fyldte 65. år.

Til medarbejdere, der efter 1. januar 2003, men inden det 65. år og efter mindst ét års anciennitet hos en og samme virksomhed under denne overenskomst, på grund af sygdom eller ulykkestilfælde varigt får nedsat erhvervsevnen med mindst 2/3, udbetales en invalidesum på kr. 90.000.

En sådan nedsættelse af erhvervsevnen foreligger, når gruppemedlemmet efter SG's skøn ikke længere er i stand til - bedømt under hensyn til medlemmets nuværende helbredstilstand, uddannelse og tidligere beskæftigelse - at tjene mere end 1/3 af, hvad der er sædvanligt for fuldt erhvervsdygtige personer med lignende uddannelse og alder.

Skyldes tabet af erhvervsevne ulykkestilfælde på virksomheden, bortfalder anciennitetskravet.

Efter udbetaling af invalidesum ophører invalidedækningen og dødsfaldsdækningen formindskes med det udbetalte beløb. Den reducerede dødsfaldsdækning opretholdes uden præmiebetaling i indtil 3 år efter uarbejdsdygtighedens indtræden, dog længst til aftalens ophør, hvorefter dækningen bortfalder.

### **Kritisk sygdom**

Dersom en medarbejder inden det fyldte 65. år, pådrager sig en kritisk sygdom, udbetales en forsikringssum på kr. 100.000.

Med kritisk sygdom menes: Kræft, blodprop i hjertet, bypassoperation eller ballonudvidelse, hjerteklapkirurgi, hjerneblødning, sækformet udvidelse af hjernens pulsårer, visse godartede svulster i hjerne og rygmarg, dissemineret sklerose, ALS (amyotrofisk lateralsklerose), muskelsvind, HIV-infektion som følge af blodtransfusion eller arbejdsbetinget smitte, AIDS, Creutzfeldt Jacobs syndrom, nyresvigt, større organtransplantationer, Parkinsons sygdom, blindhed og døvhed, som angivet i særlige forsikringsbetingelser.

Efter udbetaling af en forsikringssum ved kritisk sygdom bortfalder dækningen for kritisk sygdom.

Det er en forudsætning for udbetaling, at diagnosen stilles i forsikringstiden. Den udbetalte forsikringssum fratrækkes i en eventuel senere forfalden dødsfaldsdækning, hvis dødsfaldet skyldes samme årsag, og det sker mindre end 3 måneder efter at forsikringssummen ved kritisk sygdom er udbetalt.

Såfremt en medarbejder tidligere har fået diagnosticeret en kritisk sygdom, vil medarbejderen i tilfælde af, at vedkommende mere end 10 år efter pådrager sig en ny (anden) kritisk sygdom, være omfattet af ordningen.

### **For kræftdiagnoser gælder dog følgende:**

Hvis gruppemedlemmet én gang tidligere har fået stillet diagnose for kræft, opnås ret til udbetaling ved en ny kræftdiagnose, hvis følgende betingelser er opfyldt:

Der er forløbet mindst 10 år siden sidste aktive lægelige behandling af den tidligere stillede kræftdiagnose uden nogen form for efterfølgende kræftbehandling eller nogen form for tilbagefald. 10-årsperioden regnes fra den dato, hvor den aktive lægelige behandling (eksempelvis operation, kemoterapi eller røntgenstråling) er afsluttet og frem til datoen for ny (anden) kræftdiagnose.

Kontrolbesøg betragtes ikke som behandling.

Forsikringsaftalen er i øvrigt undergivet Slagteriernes Gruppeliv “Dækning ved kritisk sygdom i tilslutning til gruppelivsaftaler og SG’s forsikringsbetingelser”, hvorefter der om de forsikredes forhold til forsikringen gælder følgende:

---

### **§ 2 Indtrædelse**

---

Dækning under gruppelivsforsikringen indtræder den dag SG antager forsikringen, medmindre anden ikrafttrædelsesdato er aftalt.

Ved ændring af gruppelivsforsikringen gælder samme regler som ved optagelse i gruppelivsforsikringen.

---

### **§ 3 Udbetaling ved død**

---

Den forsikringssum, der forfalder ved gruppemedlemmets død, udbetales til gruppemedlemmets “nærmeste pårørende”, medmindre andet skriftligt er aftalt mellem medlemmet og SG.

Ved gruppemedlemmets “nærmeste pårørende” forstås gruppemedlemmets ægtefælle, eller hvis en sådan ikke efterlades, gruppemedlemmets børn, eller hvis sådanne heller ikke forefindes, gruppemedlemmets arvinger ifølge testamente eller lov.

Børnesummer for umyndige fællesbørn, som har ophold i afdødes hjem hos dennes ægtefælle, udbetales til ægtefællen. I andre tilfælde tilfalder summen det pågældende barn.

Inden udbetaling kan finde sted, må der forevises sådan dokumentation, som selskabet finder nødvendig.

---

### **§ 4 Undtagen risiko**

---

Under krigstilstand eller anden fareforøgelse af tilsvarende art på dansk område, suspenderes dækningen efter gruppelivsforsikringen.

Folketinget/Regeringen træffer efter indstilling fra Finanstilsynet bestemmelse om, hvorvidt den omtalte tilstand skal anses for indtrådt og i bekræftende fald om det tidspunkt, hvorfra fareforøgelsens indtræden og ophør skal regnes.

Uden for dansk område dækker forsikringen ikke forsikringsbegivenheder, der er en følge af aktiv deltagelse i krig, oprør eller lignende.

---

## **§ 5 Rådighedsforhold**

---

Gruppelivsforsikringen kan ikke afhændes, pantsættes eller på anden måde gøres til genstand for omsætning og vil i tilfælde af udtrædelse af forsikringsforholdet ikke have opnået nogen form for værdi.

---

## **§ 6 Præmiefri dækning**

---

Udtræder et gruppemedlem inden det fyldte 65. år på grund af sygdom eller ulykkestilfælde, der medfører, at den pågældendes arbejds- og erhvervsevne nedsættes til 1/3 eller derunder, kan dækningen opretholdes uden præmiebetaling, så længe erhvervsudygtigheden varer, dog længst i 3 år.

For at præmiefri dækning kan ydes henholdsvis opretholdes, må den forsikrede forevise sådanne bevisligheder for erhvervsudygtigheden, som SG skønner nødvendige.

---

## **§ 7 Udtrædelse af gruppen**

---

Når et gruppemedlem udtræder af gruppen enten ved fratrædelse fra den virksomhed, der er forsikringstager, eller fordi den pågældende i øvrigt ikke længere opfylder betingelserne for at være medlem af gruppen, ophører dækningen ved udgangen af det kvartal, hvori udtrædelsen sker.

Ophører et gruppemedlems beskæftigelse hos den virksomhed, der er forsikringstager, på grund af sæsonledighed, strejke, lockout eller anden form for arbejdsstandsning, fortsættes dækningen under

arbejdsstandsningen i indtil 2 måneder under forudsætning af, at der fortsat betales præmie for hele gruppen for dette tidsrum.

# ARBEJDSMARKEDSPENSION

---

## § 1 Formål

---

Den enkelte arbejdsgiver er forpligtet til at indberette og indbetale det overenskomstmæssige pensionsbidrag til Industriens Pension efter Industriens Pensions anvisninger, og inden for de frister Industriens Pension angiver.

Industriens Pension er et arbejdsmarkedspensionsselskab, der er ejet af Industri Pension Holding A/S. Arbejdstager- og arbejdsgiversiden er ligeligt repræsenteret i bestyrelserne i de to selskaber.

Bestyrelsen i Industriens Pension fastlægger pensionsordningens indhold inden for rammerne som aftalt af arbejdsmarkedets parter.

Industriens Pension investerer midlerne i selskabet med henblik på, at opnå det størst mulige overskud under hensyn til risikoen, og inden for de rammer bestyrelsen i Industriens Pension har fastsat.

Alle medlemmer af pensionsordningen er omfattet med den ydelses-sammensætning Industriens Pension tilbyder for så vidt angår alle fremtidige bidrag. Det betyder for nuværende medlemmer at deres ydelsessammensætning kan ændres, og at retten til enkelte ydelser kan bortfalde.

---

## § 2 Medlems- og anciennitetsbestemmelser

---

Medlemskab af pensionsordningen er obligatorisk for alle der er fyldt 18 år og har mindst 5 måneders anciennitet, og er ansat i henhold til overenskomsten mellem DI og NNF.

Al anciennitet fra virksomheder omfattet af ovennævnte overenskomst, og som er medlem af DI, skal medregnes som pensionsgivende anciennitet.

Anciennitetskravet anses for opfyldt for lønmodtagere, der ved ansættelsen tidligere har været omfattet af denne pensionsordning eller af en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen.

---

### § 3 Pensionsbidraget

---

Pensionsbidraget beregnes af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling.

Der beregnes endvidere pension af evt. sygeferiegodtgørelse til medarbejdere der er berettiget til pension (se § 2 ovenfor). Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionsselskabet. Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over sygeferiepengene. Medarbejderens andel fradrages i feriegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

|                | <b>Arbejdsgiver<br/>bidrag</b> | <b>Arbejdstager<br/>bidrag</b> | <b>Samlet bi-<br/>drag</b> |
|----------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| 1. juni 2023   | 10,0 %                         | 2,0 %                          | 12,0 %                     |
| 28. april 2025 | 11,0 %                         | 2,0 %                          | 13,0 %                     |

Arbejdsgiveren indbetaler til Industriens Pension månedsvi, senest den 10. i måneden.

Overenskomstparterne er enige om, at pensionsbidraget er en del af vedkommende medarbejders løn.

DI garanterer for pensionsbidragets betaling.

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.

---

## **§ 4 Vedtægter og pensionsregulativ**

---

Vedtægter og pensionsregulativ kan læses på [www.industrienspension.dk](http://www.industrienspension.dk)

---

## **§ 5 Optrapningsordning**

---

For ny indmeldte virksomheder, som ved indmeldelsen har en eksisterende pensionsordning som er på et højere niveau end 20 % af de overenskomstmæssige bidrag, men lavere niveau end de fulde bidragssatser, gælder:

- Optrapningsperioden påbegyndes ved indmeldelsen og løber uafhængigt af virksomhedens eksisterende pensionsordning.
- Allerede ansatte medarbejdere fortsætter med de aftalte bidragssatser i virksomhedens eksisterende pensionsordning. Bidraget skal dog altid mindst være på samme niveau som optrapningsordningen.
- Medarbejdere, som ansættes efter indmeldelsestidspunktet, har krav på samme pensionssatser som de medarbejdere, der var ansat forud for indmeldelsen.
- Optrapningsordning for medarbejdere omfattet af overenskomsten forudsætter, at pågældende medarbejdere er tilmeldt Industriens Pension.

Ny optagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen i DI ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for overenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for DI's meddelelse til NNF om virksomhedens optagelse i DI, skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den oven for nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

---

## § 6 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

---

Under de 10 ugers orlov efter § 32, stk. 1 indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 32, stk. 3. Pensionsbidraget udgør:

|           | <b>Arbejdsgiver<br/>bidrag</b> | <b>Arbejdstager<br/>bidrag</b> | <b>Samlet bi-<br/>drag</b> |
|-----------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| Kr./time  | 18,45                          | 3,69                           | 22,14                      |
| Kr./måned | 2.957,00                       | 592,00                         | 3.549,00                   |

Såfremt der i barselsorlovsperioden ikke er noget løn at trække arbejdstagerbidraget i, indbetaler virksomheden alene arbejdsgiverbidraget. Såfremt medarbejderen ønsker også at indbetale arbejdstagerbidraget, giver medarbejderen virksomheden besked herom.

# RAMMEAFTALE VEDRØRENDE METODEUDVIKLING OG AKKORD

---

## § 1 Formål

---

For at styrke virksomhedernes konkurrenceevne og fortsatte udvikling og dermed de beskæftigelsesmæssige muligheder er overenskomstparterne enige om, at det er nødvendigt i gensidigt samarbejde og loyal medvirken stadig at søge frem til en forbedring af produktiviteten ved hjælp af forbedrede arbejdsmetoder, de mest rationelle produktionsbetingelser samt den bedst mulige produktionsindsats af alle, der deltager i arbejdet.

Til fremme heraf samt for at skabe mulighed for en rimelig merfortjeneste til medarbejderne er overenskomstparterne enige om, at indsatsen til enhver tid skal være sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig. Derefter kan virksomhederne, når der lokalt er enighed herom, indføre arbejdsstudier og akkordordninger efter nedenstående retningslinjer.

---

## § 2 Lokalaftaler

---

Akkord kan på de enkelte virksomheder først indføres, når endelig godkendelse af lokalaftale herom foreligger fra organisationerne.

Overenskomstparterne er enige om, at rammeaftalen i det væsentlige dækker spørgsmål vedrørende akkordsætningen, og at lokalaftalerne skal indeholde de i rammeaftalens § 2 nævnte punkter 1, 2 og 3:

1. Bestemmelse om akkordfastsættelsen, jf. § 3.
2. Fastsættelse af tillægstiderne, jf. § 10.
3. Eventuel udnyttelse af den specielle tillægstid til samlede hvilepauser, jf. § 11.

Når lokalaftalen er endeligt godkendt, iværksættes de nødvendige forberedende arbejder, herunder evt. ansættelse og uddannelse af

arbejdsstudiepersonale og indarbejdning af arbejdstidsstudieteknikken.

---

### **§ 3 Metodeudvikling og arbejdsstudier**

---

Til metodeudvikling anvendes arbejdsstudier, og disse gennemføres efter drøftelse i arbejdsstudieudvalget med den til den foreliggende produktion eller operation efter virksomhedens skøn bedst egnede studieteknik.

Til akkordfastsættelsen anvendes tidsstudier (kontinuitetsmetoden), elementtidssystemer, syntetisk materiale og frekvensstudier. Der skal være lokal enighed om akkordfastsættelsen, og denne skal være anført i lokalaftalen.

Anvendelse af mere avanceret tidsstudieteknik eller systemer samt anvendelse af syntetiske tider fra andre virksomheder inden for området kan finde sted efter forudgående aftale mellem organisationerne.

Ved kontrolundersøgelser anvendes tidsstudier uanset system, jf. § 18.

---

### **§ 4 Lokalaftale om anden aflønning**

---

Hvor der af tekniske, driftsmæssige eller lignende grunde ikke kan etableres akkorder på grundlag af rammeaftalens øvrige bestemmelser eller, hvor der i øvrigt er lokal enighed om det formålstjenlige heri, kan der med organisationerne aftales andre former for akkordordninger baseret på arbejdsstudier og/eller kvalitets- og udbyttemålinger.

---

### **§ 5 Arbejdsstudieteknikere**

---

Virksomheden vælger selv sine egne konsulenter og ansætter arbejdsstudiepersonale. Disse forestår metodeudviklingen og akkordsætningen, og deres instruktioner herom må efter aftale med arbejdslederne efterkommes af medarbejderne. Organisationerne er

enige om at anbefale, at arbejdsstudietillidsrepræsentanten deltager i arbejdsstudieafdelingens arbejdsopgaver, og der udarbejdes en lokalaftale herom.

Såfremt der, jf. § 27, udvælgelse en ny arbejdsstudietillidsrepræsentant, tages lokalaftalen op til revision. Arbejdsstudietillidsrepræsentanten deltager i afdelingens arbejdsopgaver under arbejdsstudielederens ledelse og ansvar.

---

## **§ 6 Arbejdsplan og Arbejdsstudieudvalg (ASU)**

---

Virksomheden tager efter indstilling fra arbejdsstudieudvalget bestemmelse om, hvilket arbejde der ønskes akkordsat, hvorledes dette skal ske og i hvilken rækkefølge. Virksomheden udarbejder en plan herover med angivelse af arbejdsområder, varearter etc., der ønskes arbejdsstuderet og akkordsat.

Når virksomheden påbegynder akkordordningen, er det en forudsætning, at der fortsættes uden afbrydelse, indtil alle de i arbejdsplanen nævnte områder er underlagt den nye aflønningsform. De lokale parter er pligtige på saglig og positiv måde at medvirke til, at ordningen gennemføres.

Påbegyndte akkordsætninger skal i videst muligt omfang færdiggøres uden afbrydelse. Forekommer afbrydelse, informeres tillidsrepræsentanten om årsagen hertil.

Arbejdsstudieudvalget holdes løbende orienteret om det planlagte akkordsætningsprogram samt ændringer heri og er til enhver tid berettiget til at stille forslag om nye akkordsætningsopgaver. Der udarbejdes referat fra møderne i ASU.

Hvor en af de lokale parter ikke viser positiv medvirken til arbejdsplanens gennemførelse, er den modstående part berettiget til at henvisе spørgsmålet til drøftelse mellem organisationerne.

Såfremt arbejdsområder, som ikke er medtaget i ovennævnte arbejdsplan, efter Forbundets opfattelse skønnes egnede hertil, er Forbundet berettiget til, i overensstemmelse med de sædvanlige arbejdsretlige regler, at tage spørgsmålet op til forhandling med DI.

Når arbejdsstudier påbegyndes inden for et arbejdsområde, orienteres tillidsrepræsentanten, arbejdsstudietillidsrepræsentanten og de pågældende medarbejdere forinden.

---

## § 7 Metodeudvikling

---

Overenskomstparterne er enige i, at den del af arbejdsstudierne, der har til formål at fastlægge den mest praktiske produktionsmetode, og som omfatter undersøgelser af arbejdspladsen, arbejdsforhold, værktøjer, hjælpeudstyr, maskiner, materiale, transportmidler m.m. samt selve arbejdsprocessen, normalt skal gå forud for selve akkordfastsættelsen.

Det forudsættes desuden, at såvel tillidsrepræsentanten som arbejdsstudietillidsrepræsentanten har adgang til det af virksomheden anvendte materiale i forbindelse med metodeudvikling.

I denne planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet deltager arbejdsmiljøgruppen, så det bedst muligt sikres, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. arbejdsmiljøloven, hvilket arbejdsmiljøgruppen bekræfter med sin underskrift.

Arbejdsmiljøgruppen kan foreslå ændringer og gøre indsigelse i forbindelse med sin underskrift, men ændringsforslag og indsigelser har som udgangspunkt ikke opsættende virkning på akkordens færdiggørelse, udgivelse og afprøvning.

---

## § 8 Instruktion

---

### Stk. 1 Oplæring og instruktion

Såfremt nye arbejdsmetoder og akkorder skal kunne anvendes med et tilfredsstillende resultat, er en omhyggelig oplæring og instruktion af medarbejderne nødvendig. Det påhviler derfor virksomhedens ledelse at overvåge, at der før igangsætning af akkorder og nye arbejdsmetoder gives de pågældende medarbejdere nævnte oplæring og instruktion.

Medarbejdere, der flyttes til et nyt eller andet akkordområde, oplæres og instrueres efter samme retningslinjer. Opstår der tvivlsspørgsmål, tilkalder tillidsrepræsentanten.

## **Stk. 2 Protokollat vedr. afløsere og uøvede på linie-/gruppeakkorder**

For at afbøde de lønmæssige følger for en akkordarbejder, der på grund af sin alsidige dygtighed som afløser flyttes fra akkordarbejde til timelønsarbejde, oppebærer den pågældende operatør i en periode på 3 uger et tillæg til lønnen, således at denne svarer til operatørens sædvanlige løngennemsnit.

Sættes uøvede på linjeakkord (gruppeakkord) sammen med rutinede, drages der omsorg for, at den uøvede operatør får den fornødne hjælp, således at denne ikke sinker akkorden.

---

## **§ 9 Akkordsætning**

---

### **Stk. 1 Akkordfastsættelse**

Akkorderne fastsættes som tidsakkorder for grupper eller enkelte medarbejdere.

Akkordsætning kan ikke foretages, før metodefastsættelse, oplæring og instruktion er tilendebragt.

Uanset hvilket system virksomheden anvender, skal samtlige akkorder baseres på komplette arbejdsanalyser med tilhørende arbejdsstudier, ligesom enhver akkord skal bygge på en detaljeret arbejdsbeskrivelse, specificerede deloperationer med dertil hørende deltider, specificerede tillægstider, anvendt arbejdstaktvurdering, der påføres straks, samt præcisering af de til grund for akkorderne liggende kvalitetskrav og øvrige retningslinjer.

Arbejdsbeskrivelsen skal i øvrigt være gennemgået af de berørte operatører og skal tage hensyn til alle de til enhver tid af arbejdsmiljøorganisationen, Arbejdstilsynet og virksomheden afgivne sikkerhedsforskrifter og nedlagte påbud på akkordområdet.

### **Stk. 2 Midlertidige akkorder**

For at afbøde ulemperne ved ændringer og nystuderinger er overenskomstparterne enige om, at der kan indgås midlertidige tidsbestemte akkordaftaler mellem de lokale parter. Sådanne aftaler fastsættes så realistisk som muligt og begrundes i evt. syntetiske tider eller om nødvendigt studie(r) i henhold til den udarbejdede arbejdsbeskrivelse. Såfremt der ikke kan opnås enighed om en realistisk aftale, udføres arbejdet på timeløn, jf. overenskomstens regler.

Overenskomstparterne anbefaler, at midlertidige tidsbestemte akkordaftaler har en varighed af 1-2 måneder.

Aftalen afløses af den tidsstuderende akkord, jf. rammeaftalens §§ 14 og 15.

Evt. efterregulering sker tilbage til aftalens iværksættelse, jf. rammeaftalens § 18.

---

## § 10 Tillægstider

---

Ud over operationstiden vil der forekomme en række tider for forskellige arbejder, der er nødvendige for gennemførelse af arbejdsprocesserne.

Disse tillægstider vedrører således forhold i forbindelse med de generelle arbejdsmæssige vilkår i virksomheden som helhed, afdelingsvis eller på den enkelte arbejdsplads, og der er mellem DI og Fødevareforbundet NNF enighed om, at tillægstiderne opdeles og behandles som følger:

- a. Driftsteknisk tid (DT)  
= den del af tillægstiden, der vedrører arbejdets teknologiske og organisatoriske gennemførelse. Disse tider kan f.eks. være klarlægning, afrydning, hente og bringe varer o. lign. Tiderne måles og vurderes, jf. § 3, og tillægges operationstiden.
- b. Maskintidstillæg (MT)  
til dækning af den bearbejdnings-, behandlings- eller transporttid, hvorpå medarbejderen ikke har nogen indflydelse. Derfor ydes kompensation for manglende mulighed for akkordfortjeneste.

Maskintidstillægget ansættes i overenskomstperioden til 54 %.

Maskintidstillægget tillægges operationstiden.

Maskintidstillægget gives dog ikke ved linjearbejde med mekanisk fremføring som f.eks. slagtekæde og tilskæringsbånd, transportbånd o. lign.

## c. Generel tid (GT)

= den tid, som under akkordarbejde medgår til skift mellem forskellige akkorder, ind- og udstempling, nødvendige samtaler med mester, instruktør m.fl., på- og aftage og rengøre beskyttelsesudstyr, modtagelse af løn og lignende periodisk forekommende mindre afbrydelser i akkordarbejdet.

Tillægget udgør 2½ % af operationstiden inklusive driftsteknisk tid og maskintid.

På operationer, hvor der er påbudt eller aftalt anvendelse af personligt beskyttelsesudstyr bestående af brynjehandsker, manchetter og brynjeforklæde, er tillægget 3 %.

Den ½ % gives for på- og aftage samt rengøring af personligt beskyttelsesudstyr.

## d. Speciel tid (ST)

= den del af tillægstiden, der kompenserer for de psykiske og fysiske betingelser, hvorunder arbejdet foregår samt de ydre forhold på den enkelte arbejdsplads som lys, varme, kulde, fugt og lyd.

Specieltidstillægget fastsættes pr. 1. marts 2004 til 7½ % af operationstiden plus evt. driftsteknisk tid og maskintidstillæg, dog 8½ % for højhygiejneområder, hvor medarbejderne er pålagt at skifte kittel-/arbejdstøj, fodtøj, hovedbeklædning m.m., 12½ % for slagtekæden for svin samt tarmrenselinjen, og 10½ % for svi-neopskæringen og kreaturslagtelinjen samt tilhørende tarmrenselinje. Specialtidstillægget anvendes, når parterne er enige derom, til samlede hvilepause.

Speciel tid er nærmere beskrevet i § 11.

## e. Personlig tid (PT)

= den tid, som medarbejderen under de givne forhold må have til rådighed til opfyldelse af rent personlige behov, såsom toiletgang og personlig hygiejne.

Tillæggets størrelse aftales lokalt efter de i virksomheden rådende forhold almindeligvis til 5 % af operationstiden inklusive driftsteknisk tid og maskintidstillæg.

Tillæggene c., d. og e. beregnes i det omfang, de forekommer, som et samlet procentvis tillæg af operationstiden inklusive driftsteknisk tid og maskintidstillæg.

---

## **§ 11 Speciel tid (ST-pauser)**

---

### **Stk. 1 Aftalen omfatter**

§ 11 omfatter alene medarbejdere beskæftiget på akkord og kun såfremt de pågældende medarbejdere er beskæftiget på akkord inden for de tidsrum, hvilepauserne falder i.

Ingen medarbejder er forpligtet til at holde hvilepauser, medmindre der i lokalaftalen er truffet særlige bestemmelser herom.

### **Stk. 2 Pausernes placering**

Der kan på den enkelte virksomhed lokalt træffes aftale om, at det er den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere tilladt at udnytte den specielle tillægstid iht. §10 d. til samlede hvilepauser.

Pauserne tilrettelægges af virksomheden på en sådan måde, at de ikke griber forstyrrende ind i arbejdsgangen.

Virksomheden kan, efter aftale med tillidsrepræsentanten, ændre pausernes placering i tilfælde af maskinstop eller lignende driftsforstyrrelser.

Det er en forudsætning, at de afholdte pauser finder sted inden for den effektive arbejdstid og indgår i akkordberegningen som arbejdstid, ligesom de automatisk bortfalder, såfremt den enkelte medarbejders arbejdsydelse kommer ned under normalproduktionen.

### **Stk. 3 Specieltidspauser**

Specieltidspauserne andrager 30 min. pr. arbejdsdag, dog 34 min. for højhygiejneområder, hvor medarbejderne er pålagt at skifte kit-tel-/arbejdstøj, fodtøj, hovedbeklædning med mere og 45 min. for svineslagtning og renselinje.

Specieltidspauserne for svineopskæring og kreaturslagtelinje aftales lokalt til enten 30 eller 45 min.

Pauserne må ikke lægges i forbindelse med ordinære spisepauser eller anvendes til afkortning af arbejdsdagen. Pauserne kan under ingen form opspares, ej heller kan flere pauser lægges sammen.

I beregningen indgår til- og fragang.

Virksomheden har ret til at kræve stempling ved begyndelse og afslutning af pauserne.

Det er en forudsætning, at medarbejderne ikke forlader virksomheden i pauserne.

#### **Stk. 4 Pauselokaliteter**

Virksomheden anviser hvilke lokaliteter, der kan og skal anvendes til formålet.

---

### **§ 12 Normaltid og normalydelse**

---

#### **Stk. 1 Normalydelse**

Normalydelsen er den arbejdsydelse, der er nødvendig for at gennemføre et arbejde på normaltiden under normale arbejdsbetingelser.

Normalydelsen = 100 % akkordydelse fastsættes svarende til en normal ganghastighed på 5,0 km pr. time ad plan vej uden hindringer eller last.

#### **Stk. 2 Normaltid**

Normaltiden beregnes ved, at der til operationstiden lægges de i § 10 nævnte tillæg i det omfang, de forekommer og på den angivne måde.

---

### **§ 13 Akkordbasis**

---

Akkordbasis, som er den aftalte timefortjeneste for normalydelsen, udgør:

Pr. 24 februar 2025 kr. 65,29 pr. 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 voksenlærlinge udgør timefortjenesten det samme som for voksne medarbejdere.

---

## § 14 Akkordens iværksættelse

---

Enhver af virksomheden udarbejdet akkord gennemgås med tillidsrepræsentanten og arbejdsstudietillidsrepræsentanten mindst 3 arbejdsdage før igangsætningen, jf. denne aftale og lokalaftalens bestemmelser. Igangsætningen kan dog finde sted straks efter gennemgangen, såfremt der er lokal enighed herom.

Det skal af det udleverede materiale tydeligt fremgå:

- a. hvad akkorden omhandler
- b. hvornår den begynder og slutter
- c. arbejds- og metodebeskrivelse, hvori medarbejderne er instrueret og opøvet, med angivelse af de af arbejdsmiljøorganisationen, Arbejdstilsynet og virksomheden afgivne sikkerhedsforskrifter og nedlagte sikkerhedspåbud.
- d. kvalitetskrav svarende til den kvalitet, der er godkendt under studierne så specificeret og dokumenteret som muligt
- e. anvendt maskine, udstyr, materialer etc., krav til og egenskaber hos disse
- f. arbejdspladsens indretning ved skitse, foto eller lign.
- g. operationstid (i deltid)
- h. driftsteknisk tid
- i. maskintidstillæg
- j. generel tid

- k. speciel tid
- l. personlig tid
- m. normal tid (i minutter) pr. enhed - stk., kg eller lignende
- n. normalydelse pr. akkordtime
- o. akkordpris pr. enhed (ved udlevering)

Der forudsættes desuden, at såvel arbejdsstudie- og tillidsrepræsentanten som parternes repræsentanter har adgang til det for akkorderne anvendte og af virksomheden opbevarede studiemateriale, og at de således indhentede oplysninger er fortrolige. Der drages omsorg for, at arbejdsstudie- og tillidsrepræsentanten på passende måde kan arkivere og registrere de udleverede akkorder i virksomheden.

---

## **§ 15 Accept af akkorder**

---

Så snart akkorden har været gennemgået, kan den straks igangsættes, jf. § 14, og der aflønnes efter den opnåede ydelse.

Det er en forudsætning, at enhver ny akkord afprøves loyalt, og eventuel indsigelse imod en ny akkord kan derfor først begæres efter 35 forbrugte timer eller maksimalt 1 uges forløb. Såfremt en akkord afløser en midlertidig akkordaftale, jf. § 9, stk. 2, kan kontrolundersøgelser dog begæres og påbegyndes straks.

Er der ikke senest efter 160 forbrugte timers arbejde på akkorden gjort skriftlig indsigelse mod denne, betragtes den som accepteret af medarbejderne.

Gøres der indsigelse mod akkorden, følges procedurereglerne i § 18. Tillidsrepræsentanten skal i god tid underrettes om tidsfristens udløb. Efter aftale mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten gives der arbejdsstudietillidsrepræsentanten lejlighed til at kontrollere, at arbejdsbeskrivelsen overholdes. En således behandlet akkord er herefter eneste gyldige akkordbetalingsaftale for nævnte arbejde, og ændringer vil alene kunne finde sted, såfremt et af følgende forhold foreligger:

- a. Ændring i de eksisterende arbejdsmetoder (forårsaget af ændringer i produktionen, produktionsanlæg, værktøj, arbejdsplads, manuel metode, benyttede råvarer, kvalitetskrav, benyttede emballagetyper og lign., jf. arbejdsbeskrivelsen). Sådanne ændringer skal drøftes i arbejdsstudieudvalget inden iværksættelse.
- b. Regnefejl, som hver af parterne i øvrigt er pligtige omgående at gøre opmærksom på.
- c. Forekomst af urealistisk høje eller lave produktivitetstal og/eller effektivitetstal.

Organisationerne er ligeledes forpligtede til at påpege sådanne tilfælde og undersøge, om der er fejl i akkordmaterialet som f.eks. arbejdsbeskrivelser, kvalitetskrav eller arbejdstaktbedømmelserne.

I påkommende tilfælde foretages der straks korrektion af tiden for den eller de deloperationer, hvori ændringen forekommer.

En akkord kan ikke ændres som følge af øget akkordfortjeneste, der skyldes medarbejderens arbejds-hastighed, faglig dygtighed og rutine.

---

## **§ 16 Renholdelse af maskiner**

---

Manglende renholdelse af maskiner og arbejdsplads eller misrøgt af maskiner, jf. arbejdsbeskrivelserne, berettiger virksomheden til straks at fjerne vedkommende fra arbejdet.

I tvivlstilfælde tilkaldes tillidsrepræsentanten.

---

## **§ 17 Kvalitetskrav**

---

Det er i øvrigt en forudsætning for enhver akkord, såvel i prøvetiden som efter accept, at det udførte arbejde samt materialer, maskiner osv. i enhver henseende opfylder de i de udleverede specifikationer fastsatte betingelser.

Opfylder det udførte arbejde ikke de anførte kvalitetskrav, kan virksomheden forlange arbejdet omgjort eller det manglende udført og eventuelt inddrage akkordoverskuddet for det pågældende arbejde.

Virksomheden er forpligtet til, at råvarer der bearbejdes på akkord altid er i overensstemmelse med akkordmaterialet jf. § 9.

Opfylder virksomheden ikke disse krav, kan medarbejderne begære arbejdet udført som overenskomstmæssigt tidlønsarbejde.

---

## § 18 Procedureregler

---

Opnås der ikke enighed om en fremsat akkord eller akkordændring, foretages der samtidige, men uafhængige kontrolundersøgelser ved virksomhedens og arbejdsstudierepræsentanter (se § 27).

Lokale kontrolundersøgelser skal iværksættes senest 2 uger efter, at tillidsrepræsentanten har fremsat skriftligt ønske herom.

En akkord, hvorpå der er foretaget kontrolundersøgelser, og hvorom der efter lokale drøftelser af undersøgelsens resultat er opnået enighed, betragtes som godkendt, hvilket parterne skal bekræfte skriftligt, f.eks. i referat fra ASU.

Er der efter de foretagne kontrolundersøgelser fortsat ikke enighed om akkorden, behandles spørgsmålet i arbejdsstudieudvalget (se § 28).

Skulle der, efter at spørgsmålet således har været behandlet lokalt ved alle instanser, fortsat være uenighed om akkorden, henvises sagen til behandling mellem DI og Fødevareforbundet NNF, som er forpligtet til at behandle sagen hurtigst muligt.

Akkordmaterialet kontrolleres af det af organisationerne etablerede akkordkontroludvalg. Udvalget foretager om fornødent egne målinger og vurderinger af det pågældende arbejde og fremlægger afsluttende akkordforslag, indeholdende konkrete akkorddata. Accepteres akkordforslaget af de lokale parter, betragtes akkorden som godkendt.

Under kontrolundersøgelserne og eventuel forhandling/behandling mellem organisationerne aflønnes der efter ydelse på basis af den

akkord, hvorom der er uenighed. Opnås der enighed om pågældende akkord, foretages eventuelt efterregulering for den forløbne tid, efter at akkorden blev igangsat.

Er der ikke senest 2 måneder efter protesten opnået enighed om akkorden, udføres arbejdet på timeløn.

Ophører produktionen, forinden kontrolundersøgelser har kunnet iværksættes, betales det pågældende arbejde efter den opnåede effektivitet plus 10 %. Såfremt der ikke har kunnet opnås akkordover-skud, betales med overenskomstmæssig tidløn.

---

## **§ 19 Akkordafbrydelse eller stop**

---

Virksomheden kan afbryde eller stoppe akkordarbejde i tilfælde af maskinskade, materialeangel, ordremangel, ændrede eksport- og markedsf forhold, driftsforstyrrelser el. lign. årsager. Arbejdet udføres herefter som overenskomstmæssigt tidlønsarbejde.

Virksomhederne er i øvrigt berettigede til at foretage omlægning af arbejdets gang og produktionsmetoderne, men skal i sådanne til-fælde underrette tillidsrepræsentanten herom.

---

## **§ 20 Tidlønsarbejde**

---

I den udstrækning akkordarbejde ikke kan udfylde det overens-komstmæssige antal arbejdstimer pr. uge, er medarbejderne pligtige at udføre arbejde mod almindelig tidlønsbetaling i den resterende tid. Heraf følger, at den til enhver tid i henhold til overenskomsten gældende normalugeløn altid garanteres for ugelønnede medarbej-dere.

I tilfælde, hvor der dokumenteres kollektiv nedsættelse af effektivite-ten under det niveau, der svarer til grundløn plus akkordafsnstil-læg og ved arbejde på godkendte akkorder aflønnes efter den opnå-ede effektivitet.

Skulle efterfølgende kontrolstudier vise, at der er sket ændringer i henhold til arbejdsbeskrivelsen, som har været grundlag for

akkorden, efterreguleres for den tid, nedsættelsen har fundet sted med den eventuelle procentvise ændring, som kontrolstudiet fremviser.

En medarbejder, der flyttes fra akkordarbejde til tidlønsarbejde aflønnes med overenskomstmæssig tidløn. Tidlønsarbejde afregnes med timer og hundrededele heraf.

Alt arbejde, der ikke er akkordsat, betales som tidlønsarbejde efter overenskomstens bestemmelser.

---

## **§ 21 Personlige tillæg**

---

Når der arbejdes på akkord, bortfalder eventuelle hidtidige personlige tillæg til ugelønnen i den udstrækning, disse tillæg dækkes af vedkommendes akkordoverskud i den pågældende uge.

---

## **§ 22 Overarbejde**

---

Akkordarbejde på overarbejde afregnes med ordinær akkordbetaling. Der betales derudover pr. præsteret overarbejdstime det overenskomstmæssige overarbejdstillæg (§ 20, stk. 4.)

---

## **§ 23 Hjælpearbejdere**

---

Hjælpearbejdere, af hvem et akkordsat arbejdsområde konstant er direkte afhængigt, men som ikke deltager i dette, aflønnes med akkordområdets gennemsnitlige akkordfortjeneste.

Hvis det er teknisk muligt, udbetales akkordfortjenesten den efterfølgende uge, jf. rammeaftalens § 24.

Hjælpearbejdere, der kun periodisk er tilknyttet et akkordsat arbejdsområde, aflønnes med akkordområdets gennemsnitlige akkordfortjeneste for den tid, der fastsættes som nødvendig hjælpetid. Hvis det er teknisk muligt, udbetales akkordfortjenesten den efterfølgende uge, jf. rammeaftalens § 24.

Fastsættelse af den nødvendige periodiske hjælpetid skal så vidt muligt ske ved måling og arbejdstaktvurdering af hjælpearbejdet.

Det er en forudsætning, at hjælpearbejderen overholder de udgivne arbejdsbeskrivelser og evt. tidsplaner, jf. rammeaftalens bestemmelse, og således at de akkordforhold, vedkommende er hjælpearbejder for, ikke sinkes.

---

## **§ 24 Udbetaling af akkordfortjeneste**

---

### **Stk. 1 Opgørelse**

Akkordfortjenesten opgøres pr. kalenderuge som det samlede resultat af de forbrugte akkordtimer. Udbetaling foretages i den følgende uge. I øvrigt er der mellem overenskomstparterne enighed om, at der, til orientering for tillidsrepræsentanten, ikke mindst efter igangsætningen af nye akkorder og den fortløbende akkordfastsættelse, gives denne mulighed for effektivitets- og fortjenstmæssigt at følge de enkelte akkorder.

Godkendte underakkorder kan registreringsmæssigt samles under en hovedakkord. I perioden, indtil akkorden er godkendt, gives tillidsrepræsentanten mulighed for at følge de enkelte underakkorder. Såfremt der opstår problemer med en underakkord, skal der gives tillidsrepræsentanten mulighed for at følge denne i en nærmere aftalt periode.

### **Stk. 2 Protokollat vedr. statistikmateriale til tillidsrepræsentanten**

Tillidsrepræsentanten skal have adgang til følgende statistikmateriale:

1. Statistik, der pr. uge viser gennemsnitseffektivitet for den enkelte akkord (gennemsnitseffektivitet/uge/akkord).
2. Statistik, der pr. uge viser effektiviteten totalt for den enkelte akkordmedarbejder (effektivitet total/uge/medarbejder).
3. Statistik, der pr. uge viser den enkelte akkordmedarbejders effektivitet på den enkelte akkord, indtil prøvetiden, jf. § 15 er udløbet (effektivitet/uge/medarbejder/akkord).

4. Mulighed for at gennemse akkordmedarbejdernes indtjente og forbrugte tid.

Ovenstående statistikmateriale kan være til rådighed for tillidsrepræsentanten ved at tillidsrepræsentanten har læse- og/eller print-adgang til virksomhedens lønadministrationssystem, eller ved at statistikkerne udleveres i papirformat.

### **Stk. 3 Protokollat vedr. månedlig akkordstatistik til Forbundet**

Der udsendes fra DI månedlig statistikmateriale til Forbundet omfattende akkordstatistik og fraværstatistik. Statistikmaterialet sendes elektronisk eller i papirformat.

---

## **§ 25 Lærlinge**

---

Lærlinges deltagelse i akkordarbejde må aldrig ske på bekostning af deres faglige uddannelse, og der skal udarbejdes en uddannelsesplan for lærlinge for et halvt år frem, som beskriver, hvilke arbejdsområder der skal gennemgås og som sikrer, at der jævnlige skiftes arbejdsområde. Tillidsrepræsentanten har påtaleret.

For oparbejdning af lærlinges rutine og faglige dygtighed kan lærlinge deltage i akkordarbejde på lige fod med alle øvrige medarbejdere. Forinden lærlingen sættes til at udføre alle former for selvstændigt arbejde skal virksomheden sikre, at lærlingen har den fornødne oplæring og instruktion. Såfremt lærlinge deltager i akkordarbejde i det første år af læretiden kræver det en lokalaftale.

Akkordaflønning af lærlinge er beskrevet i Rammeaftalens § 13.

---

## **§ 26 Særlig aflønning**

---

### **Stk. 1 Instruktør**

Såfremt en medarbejder beskæftiget på et arbejdsområde, der er undergivet akkordaflønning, skal arbejde som instruktør eller ved fremstilling af prøver, skal der for den tid, vedkommende ikke har mulighed for at opnå akkordfortjeneste, aflønnes med den akkordfortjeneste, vedkommende operatør har opnået inden for de sidste 4 uger.

## Stk. 2 Tillidsrepræsentanter

For de timer, hvor tillidsrepræsentant og arbejdsstudietillidsrepræsentant ikke er beskæftiget ved akkordarbejde eller på grundlag af lokale aftaler, aflønnes tillidsrepræsentant og arbejdsstudietillidsrepræsentant med et løngennemsnit, beregnet på grundlag af samtlige aktiviteter på den enkelte virksomhed.

Der skal mellem de lokale parter indgås en lokalaftale om aflønning med akkordløn af tillidsrepræsentanter og arbejdsstudietillidsrepræsentanter, der tager udgangspunkt i akkordbasis gældende for svine-slagtning og renselinje. Bestående lokalaftaler om aflønning af tillidsrepræsentant og arbejdsstudietillidsrepræsentant der er gældende pr. 1. marts 2007, må ikke forringes.

---

## § 27 Arbejdsstudietillidsrepræsentanter

---

Medarbejderne foretager indstilling til virksomheden af arbejdsstudietillidsrepræsentanter. For hver en, der efter virksomhedens bestemmelse skal anvendes, indstilles tre, og efter gennemgået prøve udvælger virksomheden i samråd med tillidsrepræsentanten heraf en. Såfremt ingen af de indstillede efter prøve findes egnet, foretages ny indstilling.

Arbejdsstudietillidsrepræsentanten skal uddannes i alle de metoder, virksomheden benytter ved akkordsætningen.

Arbejdsstudietillidsrepræsentantens opgave er såvel under som efter metodeudviklingen og akkordfastsættelsen, i hvilket arbejde, vedkommende kan tage aktivt del, at medvirke til, at eventuelle uoverensstemmelser afklares. Vedkommende skal derfor være i stand til at foretage de nødvendige kontrolundersøgelser/kontrolstudier.

Arbejdsstudietillidsrepræsentanten er omfattet af overenskomstens bestemmelser for tillidsrepræsentanter § 36.

Opnås der ikke enighed om hvem af de egnede arbejdsstudietillidsrepræsentantkandidater, der skal vælges, er modparten forpligtiget til at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse af sagen.

For den tid en arbejdsstudietillidsrepræsentant ikke er beskæftiget ved akkordarbejde, aflønnes denne med akkordløn, der beregnes på baggrund af virksomhedens gennemsnitseffektivitet og akkordbasis

gældende for svineslagtning og renselinje. Denne aflønning sker fra uddannelsens påbegyndelse.

Såfremt en arbejdsstudietillidsrepræsentant fratræder, skal virksomheden snarest muligt erstatte denne med en ny, medmindre strukturelle ændringer i produktionen gør det upåkrævet. Strukturelle ændringer vil i givet fald også kunne indebære en forøgelse af antallet af arbejdsstudietillidsrepræsentanter. Afgørelsen herom træffes i tilfælde af lokal uenighed af organisationerne.

---

## **§ 28 Arbejdsstudieudvalg (ASU) og -uddannelse**

---

### **Stk. 1 Arbejdsstudieudvalg (ASU)**

Der nedsættes et arbejdsstudieudvalg med repræsentanter fra medarbejderside og fra ledelsen med ret til ligelig repræsentation. Medarbejdernes repræsentanter i udvalget er tillidsrepræsentanten og de fungerende arbejdsstudietillidsrepræsentanter, idet det forudsættes, at samtlige medlemmer af udvalget har et rimeligt kendskab til metode- og arbejdsstudieteknik (se stk. 2).

Arbejdsstudieudvalget skal gennem orientering til begge parter tilstræbe hurtig og gnidningsfri gennemførelse af metode- og akkordfastsættelsen og undersøge, og om muligt klarlægge, de faktiske forhold bag eventuel uenighed.

Arbejdsstudieudvalgets opgave er af rådgivende karakter, idet endeligt stillingtagen sker på normal vis mellem tillidsrepræsentant og ledelse eller eventuelt videre ad sædvanlig fagretlig vej.

Ledelsen fastlægger i samråd med tillidsrepræsentanten tidspunktet for møder i arbejdsstudieudvalget. Referater fra møderne godkendes og underskrives af begge parter.

For deltagelse i møder uden for arbejdstiden ydes betaling efter samme regler som for samarbejdsudvalgsmøder. Finder møder sted i arbejdstiden, aflønnes for mødetiden på samme måde som nævnt i § 27.

### **Stk. 2 Arbejdsstudieuddannelse**

Grundkursus i arbejdsstudier gennemføres normalt årligt. Kurset er opbygget af en teoretisk del efterfulgt af en praktisk del samt en eksamen.

Arbejdsstudieteknikere (§ 5) og arbejdsstudietillidsrepræsentanter (§ 27) skal bestå eksamen.

Tillidsrepræsentanter skal mindst gennemføre den teoretiske del af kurset, hvorved der opnås et rimeligt kendskab til arbejdsstudieteknik. Der gives tillidsrepræsentanter, der ønsker det, mulighed for deltagelse i kursets praktiske del samt eksamen.

Efter Grundkursus i arbejdsstudier vedligeholdes de opnåede kundskaber gennem løbende træning og justering (se stk. 3 og 4).

Til brug ved Grundkursus i arbejdsstudier, træning og justering i arbejdstaktbedømmelse forefindes, udarbejdes og godkendes arbejdstaktvurderingsfilm og øvelsesmateriale af DI og Fødevareforbundet NNF.

### **Stk. 3 Justering**

Med halvårslige mellemrum justeres de arbejdsstudiemæssige kundskaber hos branchens arbejdsstudiepersonale og tillidsrepræsentanter med det formål at konstatere evnen til korrekt og ensartet arbejdstaktvurdering og behandling af arbejdsstudiematerialet.

Ved justeringer, der normalt placeres regionalt med et passende deltagertal, gennemføres vurderingsøvelser dels ved vurdering af godkendte arbejdstaktfilm, dels ved direkte studier af fagligt arbejde.

Evnen til korrekt behandling af arbejdsstudiematerialet prøves ved gennemgang af studieeksempler, frekvensopgaver m.m. samt beregning af normaltider. Det anvendte arbejdsstudiemateriale til justering er godkendt af DI og Fødevareforbundet NNF.

Arbejdsstudiepersonalet og tillidsrepræsentanter skal deltage i justering. For tillidsrepræsentanter er der ikke et krav, om at der opnås et tilfredsstillende resultat.

DI og Fødevareforbundet NNF deltager i hver justering.

I tilfælde af, at DI og Fødevareforbundet NNF er enige om, at en deltagers kundskaber ikke er tilfredsstillende, tilgår der virksomheden og den pågældende meddelelse herom. I meddelelsen gives der pålæg om, hvilken form for opfølgning eller foranstaltning der skal iværksættes for at sikre en forsvarlig gennemførelse af arbejdsstudiearbejdet.

## Stk. 4 Træning

DI og Fødevarereformbundet NNF er ansvarlige for, at der afholdes 2 halvårslige træningsdage (4 træningsdage årligt) for arbejdsstudiepersonalet med følgende indhold:

- Tilbage melding på seneste justering, herunder gennemgang og drøftelse af justeringens opgavesæt.
- Løsning og efterfølgende gennemgang og drøftelse af studieeksempler, frekvensopgaver m.m. samt arbejdsstudiemæssige problemstillinger.
- Vurdering af godkendte arbejdstaktfilm.

Udover de halvårslige træningsdage bør virksomhederne drage omsorg for, at arbejdsstudiepersonalet endvidere får fornøden løbende lokal træning.

Anvendt øvelsesmateriale gennemgås og godkendes af DI og Fødevarereformbundet NNF.

---

## § 29 Vægtregulering

---

Normaltiden for akkorder på svineslagtegang, renselinje og opskæring reguleres med 0,6 % for hvert hele kilo vægten ændres i forhold til det vægtgrundlag akkorden er udarbejdet efter.

Ingen akkorder kan dog reguleres ned under gennemsnitsvægten 63 kg.

Vægtgrundlaget er efterbetalingsberettigede svin, og vægtreguleringen foretages hvert kvartal (13 uger), medmindre andet er aftalt lokalt.

Normaltiden for stykakkorder reguleres med 0,6 % hver hele gang gennemsnitsvægten ændres med 1,59 % i forhold til den tidsstude-rede gennemsnitsvægt.

1,59 % svarer til vægtforøgelse i procent med 1 kilo i forhold til 63 kg.

Såfremt der under tidsstuderingen af stykakkorder er sket enkeltvis opvejning af råvaren, kan den laveste og højeste registrerede

individuelle vægt multipliceres med det antal, der i daglig drift leveres i bakke, på juletræ eller lignende, og den derved fremkomne minimum og maksimum vægt pr. bakke, juletræ eller lignende udgør herefter nedre og øvre grænse for akkordgrundlaget.

Vægtregulering af stykakkorder sker hvert kvartal (13 uger), medmindre andet er aftalt lokalt.

Akkorder på kilobasis samt slagtning og bearbejdning af søer, orner og polte omfattes ikke af ovenstående bestemmelser.

---

### **§ 30 Ændring af arbejdstempo på linjeakkorder**

---

Ved ændring af arbejdstempo (effektiviteten) på linjeakkorder skal der, medmindre de lokale parter bliver enige om noget andet, gives et varsel på 2 måneder.

Hvor det af tekniske årsager ikke er muligt at gennemføre ændringen på 2 måneder, f.eks. fordi der for at få gennemført produktionen, skal der udarbejdes en ny akkord eller ske en ændring af maskinel eller bygningsmæssig art, fremføres spørgsmålet i ASU (med fremlægelse af fornødent materiale) og forelægges eventuelt organisationerne.

---

### **§ 31 Fordeling af produktion på enkeltmandsakkorder og lign.**

---

Organisationerne erkender, at en del af arbejdsmiljøproblemerne ikke løses på kort sigt og er af den opfattelse, at arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet skal styrkes.

Dette kan ske gennem et mere varieret arbejde (jobrotation), oplæring i nye arbejdsoperationer samt gennem tekniske løsninger, der afhjælper eventuelle hårde belastninger hos medarbejdere.

Med henvisning til rammeaftalens § 1 samt arbejdsmiljøloven skal arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og uhensigtsmæssige belastninger af kroppen i forbindelse med et højt arbejdstempo skal undgås.

Et væsentligt højere arbejdstempo først på arbejdsdagen kan medføre skadelige belastninger af kroppen. Samtidig hermed vil et ujævnt arbejdstempo kunne vanskeliggøre produktionsforholdene i efterfølgende afdeling/områder.

Organisationerne er derfor enige om, at virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation i forbindelse med den fortsatte begrænsning af ensidigt gentaget arbejde (EGA) skal udvide arbejdsområdet til også at omfatte begrænsningen af højt arbejdstempo. Arbejdsmiljøorganisationen pålægges derfor at analysere de enkelte arbejdsfunktioner og indstille til virksomhederne, hvad der bør gøres for at minimere eventuelle skader som følge heraf.

Organisationerne anbefaler, at der mellem operatører og ledelse, under medvirken af tillidsrepræsentanten, indgås lokale aftaler om begrænsning af præstationer og jævn fordeling af produktionen over hele arbejdsdagen, såvel for den enkelte medarbejder som for grupper af medarbejdere.

Det skal understreges, at det er vigtigt, at de aftalte arbejdstider og specieltidspausser overholdes, jf. de indgåede lokalaftaler.

Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg følger arbejdet og resultaterne af dette.

---

## **§ 32 Teknologiaftale for slagtelinjer**

---

I de kommende år kan der i forbindelse med ajourføring og nystudering af slagteakkorder lægges nogle begrænsninger på de muligheder medarbejderne har for at oppebære den ønskede indtjening, jf. rammeaftalens bestemmelser, med baggrund i teknologiske og kapacitetsmæssige forhold.

Forud for en ajourføring eller nystudering af en slagteakkord, skal virksomheden i henhold til rammeaftalens bestemmelser foretage det nødvendige metodearbejde. På baggrund af dette metodearbejde orienteres de berørte medarbejdere om de forventede konsekvenser. Denne orientering skal indeholde oplysninger om eventuel ændret bemanning, kædehastighed, indtjeningsmuligheder og produktionsbehov.

Med udgangspunkt i disse oplysninger skal medarbejderne på slagtelinjen tilkendegive på hvilket indtjeningsniveau en ny slagteakkord skal søges udarbejdet.

I denne proces kan de lokale parter tage udgangspunkt i de af organisationerne udarbejdede vejledende standardtider for svineslagting, ligesom organisationernes konsulenter kan inddrages.

Hvis der med baggrund i teknologiske og kapacitetsmæssige forhold ikke kan udarbejdes en akkord, der i en kombination af antal operatører og hastighed kan tilgodese medarbejdernes ønskede indtjening jævnfør rammeaftalens bestemmelser, aflønnes medarbejderne på baggrund af et teknologitillæg baseret på, at der tillægges 108,14 % til cyklustiden.

Med udgangspunkt i den teknologiske og kapacitetsmæssige slagte-hastighed beregnes cyklustiden som en ttu værdi pr. enhed.

Den derved fremkomne ttu værdi med et tillæg på 108,14 %, udgør herefter normalt tid og aflønningsgrundlag for slagtelinjen med tilhørende renselinje. Normaltiden vægtreguleres til den aktuelle gennemsnitsvægt for slagtelinjen jf. rammeaftalens § 29, med udgangspunkt i en gennemsnitsvægt på 75,91 kg/svin.

Virksomheden har i henhold til rammeaftalens § 1 herefter mulighed for at foretage en afbalancering i forhold til denne normalt tid.

De af overenskomstparterne udarbejdede vejledende standardtider vil i takt med teknologiudviklingen på slagtelinjerne løbende blive ajourført.

Rammeaftalens bestemmelser er i øvrigt gældende.

---

### **§ 33 Teknologiaftale for svineopskæringen**

---

I de kommende år kan der i forbindelse med ajourføring og nystudering af opskæringsakkorderne lægges nogle begrænsninger på de muligheder medarbejderne har for at oppebære den ønskede indtjening, jf. rammeaftalens bestemmelser, med baggrund i teknologiske og kapacitetsmæssige forhold.

Forud for en ajourføring eller nystudering af en opskæringsakkord, skal virksomheden i henhold til rammeaftalens bestemmelser foretage det nødvendige metodearbejde. På baggrund af dette metodearbejde orienteres de berørte medarbejdere om de forventede konsekvenser. Denne orientering skal indeholde oplysninger om eventuel ændret bemanding, båndhastighed, indtjeningsmuligheder og produktionsbehov.

Med udgangspunkt i disse oplysninger skal medarbejderne på opskæringen tilkendegive på hvilket indtjeningsniveau en ny opskæringsakkord skal søges udarbejdet.

I denne proces kan de lokale parter tage udgangspunkt i de af organisationerne udarbejdede vejledende standardtider for opskæring, ligesom organisationernes konsulenter kan inddrages.

Hvis der med baggrund i teknologiske og kapacitetsmæssige forhold ikke kan udarbejdes en akkord, der i en kombination af antal operatører og hastighed kan tilgodese medarbejdernes ønskede indtjening jævnfør rammeaftalens bestemmelser, aflønnes medarbejderne på baggrund af et teknologitillæg baseret på, at der tillægges 116,43 % til cyklustiden.

Med udgangspunkt i den teknologiske og kapacitetsmæssige opskæringshastighed beregnes en cyklustid som en *ttu* værdi pr. enhed.

Den derved fremkomne *ttu* værdi med et tillæg på 116,43 %, udgør herefter normaltid og aflønningsgrundlag for opskæringsakkorden. Normaltid vægtreguleres til den aktuelle gennemsnitsvægt for opskæringen jf. rammeaftalens § 29 med udgangspunkt i en gennemsnitsvægt på 77,20 kg/svin inkl. hale, stiksår, fortæer og ører.

Virksomheden har i henhold til rammeaftalens § 1 herefter mulighed for at foretage en afbalancering i forhold til denne normaltid.

De af overenskomstparterne udarbejdede vejledende standardtider, vil i takt med teknologiudviklingen på opskæringsanlæggende løbende blive ajourført.

Rammeaftalens bestemmelser er i øvrigt gældende.

---

## § 34 Teknologiaftale for udbening af svinekød

---

I de kommende år forventes der indført teknologi i udbeningsafdelingerne, der kan medføre, at der lægges nogle begrænsninger på de muligheder, medarbejderne har for at oppebære den ønskede indtjening, jf. rammeaftalens bestemmelser.

For at afbøde dette, forpligter organisationerne sig til, når beslutningen om at indføre ny teknologi er truffet, straks at indgå teknologiaftaler, der dækker de udbenings- og tilskæringsprocesser, der bliver berørt af ny teknologi.

Disse teknologiaftaler udarbejdes efter samme principper som teknologiaftalerne beskrevet i §§ 32-33.

Hvis udefra kommende påbud om at nedbringe belastningen for den enkelte lægger begrænsninger i den daglige arbejdstid, forpligter virksomheden sig til at vurdere de økonomiske konsekvenser og komme med løsningsforslag, der afbøder virkningerne for den enkelte berørte.

De lokale parter kan anmode organisationernes konsulenter om råd og vejledning i forbindelse med akkordfastsættelse ved indførelse af ny teknologi i udbeningen.

---

## § 35 Retningslinjer gældende for alle teknologiaftaler

---

Overenskomstparterne er enige om, at ny teknologi og automatisering er forudsætninger for, at virksomhederne kan fastholde og udbygge sin konkurrenceevne. Samtidig giver virksomhederne udtryk for, at man vil prioritere medarbejderudvikling og fastholdelse.

I forbindelse med indførelse af ny teknologi og automatiseringer og heraf følgende strukturrationaliseringer, er overenskomstparterne bevidste om, at der kan ske bortfald af arbejdspladser. I denne situation gælder følgende aftaler:

- Gældende samarbejdsaftale mellem DA og FH.
- Overenskomstens § 26 om tryghed.

Overenskomstparterne er enige om ved betjeningen af ny teknologi at tilstræbe, at det er den nuværende arbejdskraft, der betjener de nye anlæg. For at fremme dette kan uddannelsesprotokollatets bestemmelse om systematisk uddannelsesplanlægning anvendes.

---

## § 36 Kompensation for tekniske stop

---

Det pålægges de lokale parter at indgå en lokalaftale, der kompenserer for tekniske stop på svineslagtningslinjer med tilhørende renselinje, svineopskæring og skærebånd efter nedenstående retningslinjer.

På baggrund af en referenceperiode på 13 uger opgøres den gennemsnitlige akkorddækning gældende for afdelingen eller akkorden.

Den derved fremkomne akkorddækning danner baggrund for en lokalaftale gældende for afdelingen eller akkorden, der skal kompensere for mindre tekniske stop.

### **Lokalaftalen må ikke kompensere for stop som følge af:**

- Arbejdsnedlæggelse i egen eller andre afdelinger
- Afholdelse af afdelingsmøder i egen eller andre afdelinger
- Manglende overholdelse af arbejdstiden
- Manglende produktionstid som følge af
  - svinetilførsel
  - leverandørstop
  - vognmandsstop
  - svinesygdomme
  - ordremix/ordreannullering
  - vejrlig
  - force majeure

Akkorddækningen skal efter lokalaftalens ikrafttræden opgøres pr. lønningsperiode, og eventuel manglende akkorddækning udbetales i

efterfølgende lønningsperiode. Lokalaftalen må maksimalt supplere med x,xx forbrugte timer pr. uge.

---

## § 37 Fastlønsaftale

---

Under forudsætning af lokal enighed kan der etableres fastlønsaftale for linje-, gruppe- og fællesakkorder efter nedenstående retningslinjer:

### Stk. 1

Fastlæggelse af bemanning, effektivitet samt kæde- og båndhastighed udarbejdes i henhold til rammeaftalens bestemmelser.

### Stk. 2

Der beregnes en kvartalsmæssig gennemsnitlig produktionstid pr. komme- og gåtime, i denne beregning indgår eventuelt overarbejde.

I den gennemsnitlige produktionstid pr. komme- og gåtime aflønnes med akkordløn, jf. rammeaftalens bestemmelser, mens aflønningen for timelønstiden sker i henhold til overenskomstens § 20.

Den herved fremkomne udbetalte løn pr. komme- og gåtime minus den til enhver tid gældende timelønssats, udgør fastløntillægget gældende for det efterfølgende kvartal.

### Stk. 3

Fastløntillæg ydes herefter som et tillæg til timelønnen, såfremt den, jf. stk. 1, fastsatte bemanning og kæde-/båndhastighed overholdes.

### Stk. 4

Overarbejde i forbindelse med en fastlønsaftale aflønnes som følger:

- Overarbejde på fridage aflønnes med fastlønsaftale i komme- og gåtid plus overarbejdstillæg.
- Overarbejde før normal arbejdstid aflønnes med fastlønsaftale i komme- og gåtid plus overarbejdstillæg.
- Overarbejde efter normal arbejdstid på grund af maskinstop aflønnes med overarbejdstillæg og timelønssbetaling.

- Overarbejde efter normal arbejdstid, der forlænger produktions-tiden, aflønnes med fastlønaf tale i komme- og gåtid plus overar-bejdstillæg.

### Stk. 5

For lærlinge, der efter det første år af læretiden deltager på en fast-lønaf tale, udgør fastlønstillæg følgende:

|                      |       |
|----------------------|-------|
| Lærlinge under 18 år | 105 % |
| Lærlinge over 18 år  | 81 %  |
| Voksenlærlinge       | 100 % |

af den voksne arbejders fastlønstillæg ved samme præstation.

### Stk. 6

Ved produktionsstop på grund af manglende indtransport, som følge af vejrlig eller på grund af andre arbejderes ulovlige arbejdsnedlæg-gelser, annulleres fastlønaf talen, og der aflønnes i disse tilfælde med overenskomstmæssig timeløn sbetaling.

### Stk. 7

Fastlønaf tale kan opsiges med 3 måneders varsel til et kvartals ud-løb.

---

## § 38 Øvrige regler

---

Hvor andet ikke udtrykkeligt er nævnt, er overenskomstens bestem-melser gældende.

Findes der herudover specielle forhold, som ikke anses dækket af rammeaf talen, må disse anføres i lokalaftalerne, jf. § 2.

---

## § 39 Rammeaftalens gyldighed

---

Denne rammeaf tale er gyldig fra og med den 1. april 1975, og de i henhold hertil godkendte lokalaftaler kan opsiges sammen med overenskomsten med det for denne gældende opsigelsesvarsel.

## SÆRBESTEMMELSER FOR KØDFO- DERFABRIKKER OG DESTRUKTIONS- ANSTALTER

For de ved kødfoderfabrikker og destruktionsanstalter beskæftigede medarbejdere gælder alle overenskomstens bestemmelser med følgende særbestemmelser:

### Stk. 1 Arbejdstid

Arbejdstiden kan af virksomheden tilrettelægges med 6 arbejdsdage inden for en uge såvel i normal dagdrift som ved holddrift, men i øvrigt tilpasset overenskomstens bestemmelser.

### Stk. 2 Overarbejde

Ved overarbejde på lørdage efter normal arbejdstids ophør holdes først spisepause på det tidspunkt, hvor spisepause indtræffer på ugens øvrige dage. Der erlægges altid:

|           |           |
|-----------|-----------|
| 28.4.2025 | kr. 48,13 |
| 23.2.2026 | kr. 49,58 |
| 1.3.2027  | kr. 51,06 |

pr. spisepause ved sådant arbejde, uanset om spisepausen holdes eller ej.

### Stk. 3 Spisning ved maskiner

Forbliver en medarbejder ved maskinerne eller kedlerne uden at spisepausen holdes, ydes der herfor et tillæg pr. spisepause:

|           |           |
|-----------|-----------|
| 28.4.2025 | kr. 48,13 |
| 23.2.2026 | kr. 49,58 |
| 1.3.2027  | kr. 51,06 |

For virksomheder med forædlingsfabrikation gælder samme satser for spisning ved maskinerne.

**Stk. 4 Overarbejdsbestemmelser for chauffører**

For chauffører, der afhenter råvarer til virksomheden, kan overarbejde, ud over 6 timer, finde sted i det omfang forholdene gør det nødvendigt.

**Stk. 5 Afslagtning af huder**

|                                                                                                | 28.4.2025 | 23.2.2026 | 1.3.2027 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|----------|
| For afslagtning af selvdøde dyr på 90 kg slagtet vægt og derover, gives en tillægsbetaling på: | kr. 4,76  | kr. 4,93  | kr. 5,10 |
| For kalve, svin, får og geder 30 kg slagtet vægt og derover                                    | kr. 2,36  | kr. 2,44  | kr. 2,53 |
| For kalve, svin, får og geder indtil 30 kg slagtet vægt                                        | kr. 1,43  | kr. 1,48  | kr. 1,53 |

For dyr, hvis huder og skind er snittede under afhudningen, ydes der ingen tillægsbetaling.

**Stk. 6 Destruktionstillæg**

Samtlige medarbejdere oppebærer et destruktionstillæg, som udgør:

|                    | 28.4.2025 | 23.2.2026 | 1.3.2027 |
|--------------------|-----------|-----------|----------|
| Destruktionstillæg | kr. 7,36  | kr. 7,52  | kr. 7,67 |

**Stk. 7 Arbejdstøj**

Virksomheden udleverer arbejdsskjorte, undertøj til brug i produktionen, det nødvendige værktøj og olietøj.

I den urene afdeling anskaffes overtrækstøj (arbejdsbukser, forklæder og gummistøvler til personlig brug) til brug under arbejdet.

Der anskaffes støvler til brug ved rensning af sikasser, blodkar og varmebeholdere.

Såfremt virksomheden kræver særskilt arbejdstøj, udleveres dette af virksomheden.

Virksomheden sørger for vask af det udleverede arbejdstøj.

# SÆRBESTEMMELSER FOR KREATUREKSPORTSLAGTERIERNE

---

## § 1 Undtagelser fra overenskomstens bestemmelser

---

For de hos medlemmer af Kreatureksportslagteriernes beskæftigede medarbejdere gælder alle overenskomstens bestemmelser med følgende undtagelser:

- § 20, stk. 6 a Slagtning af dyr (hudetillæg, se § 2, stk. 2.d. nedenfor).
- § 23 Antagelse og afskedigelse.

og følgende særbestemmelser for kreatureksportslagterierne er gældende:

### ad Kap. 2. Overarbejde

#### **For akkordslagtesvendene gælder følgende regler:**

Ved beskæftigelse med de under "særregler vedrørende akkordslagting" nævnte aktiviteter betales alt arbejde før og efter den i § 1 fastsatte arbejdstid med et tillæg på 50 % til de gældende akkordsatser. Ved indladning i tiden mellem kl. 20.00 og 06.00 og ved indladning på søn- og helligdage betales dog et tillæg på 100 % til de gældende satser.

### ad Kap. 3. Aflønning

#### **Særregler for akkordslagtesvende**

For akkordslagtesvende erstattes overenskomstens regler angående aflønning med den under "særregler for akkordslagting" nævnte betaling ved udførelse af de herunder nævnte aktiviteter.

---

## § 2 Særregler vedrørende kreaturslagtning

---

### **Stk. 1 Slagtning**

Al slagting udføres i fællesakkord.

Virksomheden fastsætter i samråd med tillidsrepræsentanten og under hensyntagen til virksomhedens tarv slagteholdets størrelse. For så vidt tillidsrepræsentanten ikke er valgt blandt slagtesvendene, deltager tillige slagteholdets talsrepræsentant i forhandlingen. Kan enighed ikke opnås, indbringes spørgsmålet for organisationerne til afgørelse.

Virksomheden forpligter sig til, ved antagelse af arbejdskraft til slagtingen, at antage kvalificerede medarbejdere eller at drage omsorg for den fornødne oplæring, forinden den pågældende kan indgå på slagteholdet.

### **Stk. 2.a Grundlaget for aflønningen**

Oversigterne over arbejdsindhold og akkordsatser danner grundlag for aflønningen på virksomhederne under de nuværende arbejdsforhold.

I tilfælde af, at der i forbindelse med de i stk. 2 b nævnte aktiviteter forlanges arbejde udført, som ikke kan henføres under stk. 2 c, akkordsatser, kan spørgsmålet om betaling for sådant arbejde aftales lokalt.

Såfremt de lokale forhandlinger ikke fører til et resultat, udføres arbejdet i overensstemmelse med virksomhedens instruktion. Spørgsmålet indbringes til forhandling efter norm for regler for behandling af faglig strid med eventuel efterregulering til følge.

Ændrede arbejdsmetoder foranlediget af anvendelse af mere teknisk avanceret udstyr, der medfører lettelse i arbejdet og deraf følgende mulighed for større produktivitet, berettiger arbejdsgiveren til at kræve optaget forhandling mellem organisationerne om ændring af de bestående satser i priskuranten.

Forbundet er indstillet på, at sådanne forhandlinger optages i nær tilknytning til de foretagne ændringer og er indforstået med, at norm for regler for behandling af faglig strid kan bringes i anvendelse.

Hidtil gældende lokale aftaler vedrørende akkordsatser for aktiviteter, der ikke er medtaget i oversigten, kan i den udstrækning, dette er nødvendigt, videreføres som lokale aftaler på de bestående aftalers grundlag.

**Stk. 2.b Arbejdsforhold**

For slagting af okser og kalve udført af eksportsvendene under fællesakkord.

Organisationerne er enige om, at akkordarbejdet omfatter nedenstående aktiviteter, dog kan afvigelser finde sted, når der er lokal enighed herom, således at bytning kan finde sted mellem nedenstående aktiviteter og evt. andet arbejde, der ikke er medtaget i nedenstående obligatoriske arbejdsindhold.

1. Hente/drive dyr til skydefold, skyde og rygmarvsbedøve dyr
2. Afskære/aftage grime/næsering
3. Opkæde, stikke dyr med alm. eller rørkniv
4. Registrere øremærke, klip nr. i pose, pose på dyr
5. Afslagte hoved, løsne tunge, afskære og vaske hoved
6. Ophænge hoved, eller hoved i vogn
7. Nedfire på skrabe/bånd, aftage stikkæder, omhænge stikkæder til krog, stikkæder til skydefold
8. Afslagte ben, afklippe/afskære ben, afslagte sider, afslagte/afskære/ophænge yver, afskære kønsorganer
9. Friskære, løsne, fritrække/fristøde spiserør
10. Isætte kroge/hængejern, ophejse på glidestang
11. Friskære endetarm, underbinde endetarm eller påsætte pose på endetarm
12. Afslagte, løsne, afskære hale
13. Afslagte ryg, resterende del af hud, kast hud og affald i vogn eller lign.
14. Betjene hudeaftrækker, afskære haledusk, påsætte og aftage kæder af hud og forben
15. Friskære midterlinje over bryst, opbryste
16. Save, skære, hugge eller flise op i lås
17. Udtage bughuleorganer, afrykke/afskære galdeblære, afrykke milt, ophænge milt
18. Udtage brysthuleorganer, skylle og ophænge organer

19. Gennemskære nakkesene, blanfinne, midtflække, runde tyndsteg
20. Udskære fedt, afskære nyretap
21. Renskære hals og bryst
22. Afskylle krop
23. Nummerering af krop, hoved og affald

Svendene er pligtige at levere regelret og godt arbejde.

### **Stk. 2c Akkordsatser gældende for overenskomstperioden**

|                                            | 24.2.2025 | 23.2.2026 | 1.3.2027 |
|--------------------------------------------|-----------|-----------|----------|
| <b>Slagtning:</b>                          | Kr.       | Kr.       | Kr.      |
| Kreaturer/kalve over 400 kg                | 90,41     | 92,36     | 94,21    |
| Kreaturer/kalve fra 350 kg til 400 kg      | 85,48     | 87,33     | 89,08    |
| Kreaturer/kalve fra 300 kg til 350 kg      | 81,63     | 83,39     | 85,06    |
| Kreaturer/kalve fra 250 kg til 300 kg      | 71,31     | 72,85     | 74,31    |
| Kreaturer/kalve fra 200 kg til 250 kg      | 65,02     | 66,42     | 67,75    |
| Kreaturer/kalve fra 100 kg til 200 kg      | 61,26     | 62,59     | 63,84    |
| Kreaturer/kalve under 100 kg               | 34,46     | 35,21     | 35,91    |
| Flækning af kalve udenfor slag-<br>telinje | 7,56      | 7,73      | 7,88     |
| Heste                                      | 93,24     | 95,25     | 97,16    |
| Føl                                        | 66,60     | 68,04     | 69,41    |
| Spædekalve                                 | 21,30     | 21,76     | 22,20    |
| Får og væddere                             | 30,68     | 31,34     | 31,97    |

|                                                                                                                |         |         |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|
| Lam (indtil 1. sept. hvorefter prisen for får indtræder)                                                       | 21,30   | 21,76   | 22,20   |
| Syge og tilskadekomne dyr                                                                                      | +10,0 % | +10,0 % | +10,0 % |
| Afhorning med maskine                                                                                          | 1,36    | 1,39    | 1,42    |
| Afklipning af pandeskal                                                                                        | 1,36    | 1,39    | 1,42    |
| Registrere og afskære CKR - numre                                                                              | 1,78    | 1,82    | 1,86    |
| Tilrette hud                                                                                                   | 0,54    | 0,55    | 0,56    |
| Ekstra udtagning af fedt m/whizard - eller alm. Kniv.                                                          |         |         |         |
| På kalve/okser:                                                                                                |         |         |         |
| Udtage fedt i bækkenbund, indvendig side af bug, fedtklods i lyske, hinder og fedt på bugen fra lås til navle. | 0,94    | 0,96    | 0,98    |
| Afskære testikeltalg i låsen, ca. 4 cm under slagspids, fra slagside og ned til navle, fedthinde på bug        | 0,69    | 0,70    | 0,71    |
| Udtage registrere blodprøver, aflevere i kølerum.                                                              | 0,69    | 0,70    | 0,71    |
| Aftagning af net og svøb                                                                                       | 1,36    | 1,39    | 1,42    |

|                                | 24.2.2025 | 23.2.2026 | 1.3.2027 |
|--------------------------------|-----------|-----------|----------|
| <b>Nedskæring:</b>             | Kr.       | Kr.       | Kr.      |
| Flækning af pistoler og vinger | 5,34      | 5,46      | 5,57     |
| <b>Læsning:</b>                |           |           |          |
| Dyr over 120 kg.               | 7,37      | 7,53      | 7,68     |
| Dyr under 120 kg.              | 4,72      | 4,82      | 4,92     |
| <b>Omlæsning af biler</b>      |           |           |          |
| Dyr over 120 kg.               | 12,67     | 12,94     | 13,20    |
| Dyr under 120 kg.              | 7,37      | 7,53      | 7,68     |

Ved syge og tilskadekomne dyr gælder følgende retningslinjer:

1. De lokale veterinærmyndigheder tager stilling til, om der er tale om syge og tilskadekomne dyr.
2. Overenskomstens ekstrabetaling på + 10 % på satserne gives kun, når der forekommer ekstraarbejde på slagteholdet ved slagtning af syge og tilskadekomne dyr.

### Prisfastsættelse af andet arbejde

Vedrørende prisfastsættelse af arbejde, som ikke er nævnt i særregler for kreatureksportslagterier, herunder skærestuearbejde, nedskæring og læsning m.m.

Ved arbejde, som ikke er nævnt i særreglerne for kreatureksportslagterierne, kan betalingen for sådant arbejde fastsættes og aftales lokalt.

Såfremt de lokale forhandlinger ikke fører til resultat, udføres arbejdet i overensstemmelse med virksomhedens instruktion og foreslåede betaling.

Spørgsmålet indbringes for organisationerne, som ved hjælp af arbejdsmålinger/vurderinger fastsætter betalingen med eventuel efterregulering til følge, fra arbejdet blev iværksat.

### Dyrtidsregulering

Arbejdstimer betalt efter tarifskema tillægges

|               |                |
|---------------|----------------|
| Pr. 24.2.2025 | 69,10 kr./time |
| Pr. 23.2.2026 | 70,59 kr./time |
| 1.3.2027      | 72,01 kr./time |

### Lønregulering

Medarbejdere, som ikke bliver aflønnet under §2 – Særregler vedrørende kreaturslagtning stk. 2c, aflønnes med følgende akkordaf-savnstillæg for alle timer:

|               |                |
|---------------|----------------|
| Pr. 24.2.2025 | 23,32 kr./time |
| Pr. 23.2.2026 | 23,82 kr./time |
| Pr. 1.3.2027  | 24,30 kr./time |

### Stk. 2d. Snittede huder

For snittede huder er virksomheden berettiget til at fradrage 5,0 % af hudens værdi, dog højst 5,00 kr./stk.

### Stk. 2e. Lokalt aftale satser

Reguleres med:

|               |        |
|---------------|--------|
| Pr. 24.2.2025 | 2,33 % |
| Pr. 23.2.2026 | 2,16 % |
| Pr. 1.3.2027  | 2,00 % |

## § 3 Rammeaftale om akkorder (tidsstuderede akkorder)

Hvor tidsstuderede akkorder anvendes, og hvor der lokalt opnås enighed mellem parterne om at iværksætte tidsstuderede akkorder, anvendes rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord.

Tidsstuderede akkorder kan ikke anvendes for slagtning.

Hvor der lokalt opnås enighed om, at slagtning kan overgå til tidsstuderede akkorder, kan dette dog etableres.

Det er en forudsætning, at man forinden har gennemført tidsstude-rede akkorder for ugelønnede medarbejdere i det omfang dette er teknisk muligt, jf. rammeaftalens § 6, stk. 3.

Akkordbasis for slagtning fastsættes ved forhandling mellem organi-sationerne.

---

#### **§ 4 Bonusordning for de timelønnede**

---

Organisationerne er enige om at anbefale indførelse af en bonusordning for de timelønnede, jf. rammeaftalens bestemmelser.

Grundlaget for disse bonusaftaler skal fastsættes ved belastningsun-dersøgelser af de timelønnedes arbejde. Forbundet skal kontrollere materialet inden bonusordningens ikrafttræden.

Hvor der lokalt er enighed om at overføre en bonusordning fra en virksomhed til en anden, kan dette finde sted.

Organisationerne er enige om, at alle timelønsfolk kommer med i bonusordningen.

Bonusordningen skal udformes på en sådan måde, at de omfattede operatører på de enkelte områder får en lige stor andel af bonusind-tjeningen.

Bonusholdets størrelse aftales mellem virksomheden og de timeløn-nedes talsrepræsentant/tillidsrepræsentant.

Ved indførelse af bonusordninger må indtjeningen ikke forringes.

Kopi af den endelige aftale skal indsendes til organisationerne.

# EU DIREKTIVER

---

## **Protokollat vedr. EU-direktiv om arbejdsvilkår 2019/1152 af 20. juni 2019 (indført i 2023)**

---

### **§ 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 Slagteoverenskomsten, jf. dog stk. 3.

#### **Stk. 3.**

Medarbejdere, der er omfattet af Slagteoverenskomsten, 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. "Arbejdsmønster"

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     | Arbudsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse. | Individuelt                | 7 kalenderdage |
| C     | Titel eller jobbeskrivelse                                                                                                                                                                                                                                                       | Individuelt                | 7 kalenderdage |
| D     | Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.                                                                                                                                                                                                                                      | Individuelt                | 7 kalenderdage |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                        |                |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------|
| E | Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.                                                                                                                                                                             | Individuelt                                            | 7 kalenderdage |
| F | Vikaransatte: brugervirk-somhedernes 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 løndele, 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,                                                                                                                                      | Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv. | 7 kalenderdage |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                        |                |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------|
|   | ordninger for vagtændringer.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                        |                |
| M | Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om:<br>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,<br>2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og<br>3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven. | Individuelt                                            | 7 kalenderdage |
| N | Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Individuelt                                            | 1 måned        |
| O | Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikrings-ordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv. | 1 måned        |

|  |                                          |  |  |
|--|------------------------------------------|--|--|
|  | social sikring fra arbejdsgiverens side. |  |  |
|--|------------------------------------------|--|--|

### **§ 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:

| <b>Litra</b> | <b>Oplysning</b>                                                                                                    | <b>Hvordan gives oplysningen?</b>                      | <b>Frist</b>  |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------|
| 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, udstationslandets 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-     | Individuelt                                                                                            | Inden afrejse |

|  |                                             |  |  |
|--|---------------------------------------------|--|--|
|  | Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU. |  |  |
|--|---------------------------------------------|--|--|

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

### **Stk. 1.**

Nachfrist-reglerne i Slagteoverenskomsten § 23, stk. 3, 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 Slagteoverenskomstens regler herom.

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

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

### **Stk. 1.**

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

### **Stk. 2.**

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

## **§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)**

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige

niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

### **§ 11 Ikrafttræden**

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

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

# PROTOKOLLAT 1

---

## **Protokollat om Lige-, forskels- og ligelønsbehandling (indført i 2007)**

---

Overenskomstparterne er enige om, at man i videst muligt omfang vil anvende det fagretlige system til løsning af tvister i forbindelse med lige-/forskelsbehandlingslovene.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at principielle spørgsmål forelægges organisationsudvalget mellem DI og NNF, forinden fagretlig sagsbehandling indledes.

Overenskomstparterne er enige om at sager vedr. ligeløn afgøres med det mellem overenskomstparterne nedsatte ligelønsnævn.

## PROTOKOLLAT 2

---

### **Organisationsaftale om Rammeaftale om "harassment and violence at work" (mobning og vold) (indført i 2007)**

---

DI og Fødevareforbundet NNF har konstateret, at der den 15. december 2006 er aftalt et fælles forslag til en europæisk rammeaftale mellem Businessseurope (tidligere UNICE), UEAPME, CEEP og ETUC om "harassment and violence at work".

DI og Fødevareforbundet NNF er enige om at følge gældende lovgivning.

# PROTOKOLLAT 3

---

## Protokollat om Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond (indført i 2007)

---

### 1. Formål

Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt, etableres Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Overenskomstparterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som overenskomstparterne aftaler at afsætte. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal industriens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

### 2. Frihed til uddannelse

Der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for de slagteri- og fødevareindustrielle overenskomsters dækningsområde. Der er mulighed for at uddanne sig inden for begge overenskomsters område, uanset hvilken overenskomst medarbejderen er omfattet af. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomsternes dækningsområde.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

### **3. Økonomisk tilskud**

- a. Virksomheden betaler årligt kr. 520,- pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte ansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.
- b. Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomsterne.
- c. Medarbejdere under overenskomsterne kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler.

### **4. Slakteri- og Fødevarerindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond**

- a. Overenskomsternes parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som overenskomstparterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2007. Overenskomstparterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b. Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
  - administration og opkrævning af bidrag, som kan henlægges til Industriens Pension eller en anden administrator,
  - retningslinjer for uddeling, jf. pkt. d),
  - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision,
  - fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for af-rapportering fra kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.

- c. Ansøgninger. Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under overenskomsterne, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv. jf. pkt. 5.

Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomsterne og oplyser samti-dig, hvad medarbejderens løn udgør.

- d. Anvendelse. Fonden kan inden for fondens økonomiske mulighe-der yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, jf. pkt. 2, 2. afsnit Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddan-nelsen. Midlerne kan anvendes til

- tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.),
- tilskud til fuld dækning af medarbejdernes løntab ved uddan-nelsen, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse, udgør 100 % aflønningen, beregnet på de sidste 4 ugers gennem-snit (incl. evt. skiftehold- samt genetillæg).

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsterne i forhold til indbetalingerne for disse.

## **5. Slagteri- og Fødevarerindustriens Kompetenceudvik-lingsfond, nye tiltag**

Overenskomstparterne har indarbejdet positivlisten for Industri-ens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) i positivlisten for Slag-teri- og Fødevarerindustriens Kompetenceudviklingsfond (SFKF).

Overenskomstparterne har undersøgt og gennemført at Slagteri-og Fødevarerindustriens Kompetenceudviklingsfond er lagt ind under IKUF.

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 Fødevareforbundet NNF.

Der er enighed mellem overenskomstparterne om, at bestyrelsen for Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond reviderer retningslinjer efter behov.

### **6. Overenskomstbestemmelser**

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsterne og organisationsaftalen, er det sidstnævnte, der gælder.

### **7. Grundbetingelser for ordningen**

- a. Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3 partsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.
- b. Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

# PROTOKOLLAT 4

---

## Protokollat om Social dumping (indført i 2010)

---

DA og FH er enige om at arbejde for at modvirke social dumping.

DA og FH ønsker med denne aftale at understøtte de rammer, som overenskomstparterne etablerer med henblik på en koordineret indsats i forhold til social dumping.

Medlemsvirksomhederne opfordres til allerede ved udbud i licitation/indgåelse af aftaler med udenlandske leverandører, at betinge sig arbejdsydelser leveret på danske overenskomstmæssige vilkår, gennem indmeldelse i en dansk arbejdsgiverorganisation.

DA og FH er ligeledes enige om at bidrage aktivt til, at det arbejde, som overenskomstparterne udfører, foregår inden for rammerne af den danske model og i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning og EU-retlige regulering.

Indsatsen skal gennemføres på grundlag af følgende principper, som overenskomstparterne er enige om:

- Gældende lovgivning - national såvel som EU-ret - skal overholdes
- Der skal sikres en effektiv efterlevelse af gældende regler
- Enhver form for omgåelse af overenskomsterne er uacceptabel

Overenskomstparterne er enige om, at indsatsen mod social dumping kan antage flere former, herunder:

- At søge afdækning af hvorvidt kontrolsystemerne er tilstrækkeligt effektive
- Løbende drøftelser overenskomstparterne imellem
- Fælles oplysningskampagner om gældende og kommende regler, som f.eks. regler om registrering af udenlandske tjenesteydere (RUT) m.v.

- En koordineret interessevaretagelse i forhold til andre aktører, herunder Beskæftigelsesministeriets følgegruppe vedr. Østaftalen
- Fælles udredning og analyser
- Afholdelse af seminarer og konferencer

Med hensyn til at søge afdækning af, hvorvidt kontrolsystemerne er tilstrækkelig effektive, er FH og DA enige om, at myndighederne skal tilsikre en effektiv kontrol med lovgivning og overholdelse af relevante regelsæt i øvrigt, herunder arbejdsmiljølovgivningen og udlændingelovgivningen samt regler om udstationering m.v. Der er desuden enighed om, at saktionsniveauet ved konstaterede lovovertrædelser bør have en åbenbar præventiv virkning.

Indsatsen koordineres i fællesskab af DA og FH i et til formålet nedsat koordinationsudvalg, som mødes 2 gange om året, med mindre udvalget er enige om noget andet. Det er koordinationsudvalgets opgave at koordinere og tilrettelægge indsatsen. Udvalget kan om nødvendigt nedsætte underudvalg.

FH og DA er enige om, at det eksisterende konfliktløsningssystem skal anvendes, udnyttes effektivt og videreudvikles til imødegåelse af omgåelse af de gældende kollektive overenskomster.

# PROTOKOLLAT 5

---

## Protokollat om Lokalaftaler (indført i 2014)

---

Overenskomsten åbner mulighed for fravigelser og tilføjelser, som kan medvirke til at sikre, at ændring af arbejdsvilkår sker i overensstemmelse med de ønsker, de lokale parter har.

### **Stk. 1 Indgåelse af lokalaftaler**

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokalaftaler for medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Organisationerne anbefaler, at lokalaftaler udformes skriftligt.

### **Stk. 2 De lokale parter**

Ved lokale parter forstås alene den på virksomheden valgte tillidsrepræsentant – hvor en sådan findes - og virksomhedens ledelse.

Hvis medarbejderne ikke har valgt en tillidsrepræsentant, kan de i stedet udpege en "talsmand", som kan repræsentere medarbejderne overfor ledelsen. Medarbejderne kan give talsmanden fuldmagt til at indgå lokalaftaler enten konkret i situationen eller helt generelt.

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.

### **Stk. 3 Uenighed om indgåelse af lokalaftale**

Manglende enighed om indgåelse af en lokalaftale kan ikke videreføres til en faglig voldgift, men kan drøftes under medvirken af DI og Fødevareforbundet NNF, hvis dette ønskes af en af de lokale parter.

### **Stk. 4 Opsigelse af lokalaftaler**

Lokalaftaler kan opsiges af hver af de lokale parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, med mindre længere varsel er aftalt/aftales i forbindelse med opsigelsen.

Overenskomstparterne anbefaler den opsigende part til skriftligt at fremføre baggrunden for opsigelsen, herunder om opsigelse sker med henblik på genforhandling/justering eller med henblik på lokalaftalens bortfald.

Det kan forekomme hensigtsmæssigt, at de lokale parter inddrager overenskomstparterne, når en lokalaftale er opsagt. Hver af de lokale parter kan derfor anmode om, at der afholdes et møde på virksomheden - under overenskomstparternes medvirken - forinden den opsagte lokalaftale udløber.

Dette gælder tilsvarende for opsigelse af kutymen.

### **Stk. 5 Lokalaftalens bortfald**

Når lokalaf talen bortfalder, i henhold til afgiven opsigelse, og der ikke er indgået ny aftale om forholdet, gælder overenskomstens almindelige regler.

### **Stk. 6 Information til medarbejderne**

Ved indgåelse af lokalaftaler eller opsigelse heraf, informerer virksomheden de berørte medarbejdere herom, såfremt arbejdsforhold ændres væsentligt i forbindelse med indgåelse/opsigelsen.

# PROTOKOLLAT 6

---

## Protokollat om Alternativ aflønnings-, ledelses- og/eller arbejdstidsform (indført i 1995)

---

Organisationerne er enige om at støtte og vejlede i forbindelse med etablering af alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer.

Under forudsætning af lokal enighed kan der for afdelinger/produktioner eller arbejdsfunktioner etableres en alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer, der kan tage udgangspunkt i en eller flere af følgende parametre:

- ændret aflønningsform
- ændret ledelsesform
- ny form for arbejdsorganisering
- alternative arbejdstidsformer

I opbygningen af en alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt ved alternative arbejdstidsformer forudsættes det, at virksomheden, medarbejderne og de valgte tillidsrepræsentanter aktivt deltager i udformningen, således at de berørte medarbejdere sikres den korrekte information gennem hele forløbet.

Lokalaftale om alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer indgås mellem virksomhedens ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant. I det omfang lokalaftalen indebærer en fravigelse af overenskomstens bestemmelser indsendes den med en kort beskrivelse til organisationerne til orientering. Organisationerne skal herefter holdes orienteret om forløbet af alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer.

Såfremt en lokalaftale medfører myndighedspåbud, der medfører en væsentlig forrykkelse af aftalens indhold, optages der forhandling mellem de lokale parter med henblik på en tilpasning af aftalen. Er dette ikke muligt bortfalder lokalaftalen.

En lokalaftale om en alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer kan opsiges med 3 måneders varsel.

## PROTOKOLLAT 7

---

### **Protokollat om Implementering af Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (indført i 2012)**

---

Overenskomstparterne optager drøftelser om implementering af ovennævnte.

## PROTOKOLLAT 8

---

### **Protokollat om Vikarer og vikarbureauer (indført i 2014)**

---

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentanter eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyl-dighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauer har oplyst til virksomheden.

## PROTOKOLLAT 9

---

### **Protokollat om Afklaring af anvendelse af vikararbejde (indført i 2017)**

---

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

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

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan forbundet begære et afklarende møde over for arbejdsgiverorganisationen. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

Forbundet kan ligeledes begære et afklarende møde over for arbejdsgiverorganisationen i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rekvirentvirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på rekvirentvirksomheden.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen på rekvirentvirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer,
- Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed,

- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning,
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

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

# PROTOKOLLAT 10

---

## **Protokollat om Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed (indført i 2017)**

---

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

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden på vikarens anmodning i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden, der overføres.

## PROTOKOLLAT 11

---

### **Protokollat om Brug af underleverandører (indført i 2017)**

---

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden, samt CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer og navnet på virksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

# PROTOKOLLAT 12

---

## Protokollat om Et arbejdsmarked i balance (indført i 2017)

---

FH og DA vil medvirke til at sikre, at den danske model spiller sammen med globaliseringen og den teknologiske udvikling. Målet er at sikre et fleksibelt arbejdsmarked i balance, hvor overenskomstsyste- met, arbejdsmarkedspolitikken og udviklingen af medarbejderkom- petencer medvirker til at sikre vækst, høj beskæftigelse og trivsel.

Den danske flexicurity-model er et godt udgangspunkt for den frem- tidige udvikling.

Overenskomstsyste- met leverer den fleksibilitet og stabilitet, som er grundlaget for, at både virksomheder og medarbejdere kan høste de gevinster, der følger med globalisering og ny teknologi.

Den fortsatte udvikling af medarbejdernes kompetencer og kvalifika- tioner – så de afspejler behovene på arbejdsmarkedet – er en væ- sentlig forudsætning for fortsat høj beskæftigelse og for udvikling af produktiviteten.

Som led i forberedelsen af regeringens initiativ om fremtidens ar- bejdsmarked vil DA og FH arbejde målrettet og konstruktivt på at kunne levere fælles input hertil.

Derudover er DA og FH enige om at videreføre det arbejde, organisa- tionerne har iværksat om udenlandsk arbejdskraft, jf. mæglingsfor- slaget af 26. marts 2010.

## PROTOKOLLAT 13

---

### **Protokollat om Elektroniske dokumenter (indført i 2014, tekst revideret i 2023)**

---

Overenskomstparterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort, lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Virksomheden kan ikke anvende elektroniske postløsninger til medarbejdere, som er fritaget for at modtage digital post fra det offentlige.

# PROTOKOLLAT 14

---

## Protokollat om Databeskyttelse (indført i 2025)

---

### **Hvornår kan der udleveres personoplysninger?**

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

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

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

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

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

# PROTOKOLLAT 15

---

## Protokollat om Optrapning ved indmeldelse i en DA-arbejdsgiverorganisation (indført i 2017, tekst revideret i 2020 og 2023)

---

### Fritvalgsordning

1. Nyoptagne medlemmer af på Slagteoverenskomsten (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 § 48 stk. 2, 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 på DIO I kan kræve, at bidraget til Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond bortfalder det første år af medlemsskabet af DIO I. Herefter betales normalt bidrag.

## PROTOKOLLAT 16

---

### **Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje (indført i 2020)**

---

Parterne er enige om at man i overenskomstperioden følger resultaterne af drøftelserne mellem DI og CO-Industri om arbejdsudleje, og drøfter om dette vil være relevant at implementere i Slagteroverenskomsten.

## PROTOKOLLAT 17

---

### Protokollat om Den grønne omstilling (indført i 2020)

---

Virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling. Beslutningen om de nye, ambitiøse klimamål vil fastholde kravet for danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen.

Vi er i Danmark allerede anerkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og grøn omstilling. DI og Fødevareforbundet NNF er enige om, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder i et globalt marked.

For at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

DI og Fødevareforbundet NNF er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services.

DI og Fødevareforbundet NNF er i forlængelse heraf enige om, at den grønne omstilling er et centralt tema for TekSam i den kommende overenskomstperiode. Hermed fortsættes og udbygges TekSams fokus de seneste år på teknologiforandringer som Industri 4.0 med automation, og de implikationer dette har for blandt andet nye kompetencer.

Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedst og bredest mulige grundlag for samarbejdet på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene. TekSam udvalget vil derfor have særligt opmærksomhed på den grønne omstilling, og herunder på

hvordan ansatte og ledere kan klædes på til samarbejdet på virksomhederne om bæredygtighed.

TekSam udvalget og samarbejdskonsulenttjenesten vil derfor i perioden i forbindelse med de virksomhedsrettede aktiviteter arbejde for at styrke det systematiske samarbejde på virksomheder mellem ansatte og ledelse om den grønne omstilling. Dette vil blandt andet omfatte TekSams årsdage, konsulenthjælp til samarbejdsudvalg og nyhedsbreve.

## PROTOKOLLAT 18

---

### **Protokollat om Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer (indført i 2020)**

---

Overenskomstparterne har drøftet de situationer, hvor medarbejdere med få arbejdstimer kan opleve, at en relativt stor andel af pensionsbidraget går til at finansiere omkostninger og forsikringspræmie, mens en uhensigtsmæssigt lille andel går til pensionsopsparing.

Parterne prioriterer at finde passende løsninger på problemstillingen og vil arbejde videre i bestyrelsen for Industriens Pension med henblik på hurtigt at kunne træffe beslutning om iværksættelse af eventuelle ændringer.

## PROTOKOLLAT 19

---

### **Protokollat om Afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer (indført i 2020)**

---

Parterne har i flere sammenhænge drøftet udbredelsen af arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde.

Man er derfor enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et fælles udvalgsarbejde, som har til formål at afdække udviklingen i sådanne arbejdsformer. Parterne kan, hvis det skønnes nødvendigt, involvere eksterne samarbejdspartnere i afdækningen.

## PROTOKOLLAT 20

---

### **Protokollat om Rådighedstjeneste (indført i 2020)**

---

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen indenfor dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1 finder anvendelse kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges som øvrige lokalaftaler.

## PROTOKOLLAT 21

---

### **Protokollat om Industri-, procesoperatør m.m. (indført i 2020)**

---

Overenskomstparterne har et fælles ønske om at arbejde for at udvikle branchens karriereveje. Parterne ønsker i den forbindelse at understøtte medarbejdernes uddannelsesønsker og virksomhedens behov, herunder blandt andet i retning af industri- og procesoperatør. Derigennem at skabe bedre muligheder for, at den enkelte medarbejder ved siden af produktionsarbejdet kan bidrage til optimering af produktionen samt evt. udføre mindre opgaver af teknisk og vedligeholdelsesmæssig karakter.

Overenskomstparterne er enige om, at virksomhed og medarbejder kan aftale et personligt tillæg, som understøtter denne udvikling. Det personlige tillæg kan opsiges med medarbejderens opsigelsesvarsel.

## PROTOKOLLAT 22

---

### **Protokollat om Udvalgsarbejde om Rammeaftale om metodeudvikling og akkord og ændret struktur i slagteribranchen**

---

Parterne har drøftet den ændrede struktur i slagteribranchen i Danmark og den påvirkning, som flere og nye slagterier kan have på branchens produktivitsaflønning baseret på Rammeaftalen vedrørende metodeudvikling og akkord.

Slagteoverenskomsten har to aflønningssystemer:

- 1) Rammeaftalen vedrørende metodeudvikling og akkord samt
- 2) ren timelønsaflønning.

Aflønningsformen baseret på Rammeaftalen sikrer produktivitet, hvilket har direkte indflydelse på medarbejdernes indtjening og virksomhedens enhedsomkostninger. Større virksomheder i slagteribranchen har de seneste 60 år næsten udelukkende anvendt Rammeaftalen.

Som alternativ til aflønningen ifølge Rammeaftalen findes ren timelønsaflønning. Timelønsaflønning baseres alene på ledelsesretten, og der er ingen direkte sammenhæng mellem produktivitet og aflønning.

Slagteribranchen i Danmark gennemgår dog en transformation, hvor timelønsaflønning i forbindelse med slagtning, opskæring, udbening og pakning på slagterierne helt eller delvist har vist sig at kunne konkurrere med de samlede produktionsomkostninger i forhold til aflønning ifølge Rammeaftalen vedrørende metodeudvikling og akkord.

På denne baggrund nedsættes et udvalg i overenskomstperioden, der skal undersøge fordele og ulemper ved de to aflønningssystemer.

Udvalget skal fokusere på slagtning, opskæring, udbening og pakning på slagterierne under følgende hovedpunkter (listen er ikke udtømmende):

- Fordele og ulemper ved de to aflønningssystemer på afdelings- og brancheniveau
- Omkostninger, muligheder og begrænsninger ved anvendelsen af de to forskellige lønsystemer
- Belysning af den teknologiske udvikling og dens indvirkning på medarbejdernes indtjening samt på virksomhedernes handlefrihed
- Branchens ændrede råvaregrundlag
- Årsager til den faldende aflønningseffektivitet på brancheniveau

Udvalget skal ikke udarbejde en produktionsomkostningsanalyse mellem de to mulige lønsystemer i branchen.

Udvalget kan søge ekstern ekspertise til arbejdet og kan i den sammenhæng anmode om finansiering fra 25-øresfonden.

Udvalgsarbejdet påbegyndes i september 2025 og skal være afsluttet i juni 2027.

## PROTOKOLLAT 23

---

### **Protokollat om Udvalgsarbejde om sprog på arbejdspladsen**

---

Parterne har drøftet udfordringerne med den store – og stigende – andel af fremmedsprogede medarbejdere beskæftiget i branchen. Parterne er enige om, at udenlandsk arbejdskraft i dag er blevet en forudsætning for fødevarerproduktion i Danmark.

Parterne er på denne baggrund enige om at etablere et udvalgsarbejde i den kommende overenskomstperiode med følgende opgaver:

- Kortlægge andelen og udvikling i antallet af ikke-dansktalende medarbejdere på virksomhederne tilknyttet Slagteoverenskomsten.
- Opsamle evt. lokalt afprøvede erfaringer med ikke-dansktalende medarbejdere.
- Undersøge erfaringer med fælles arbejdssprog i andre brancher.
- Oversætte gode erfaringer fra andre brancher til skabelon(er), der kunne anvendes på slagterierne.
- Udvalgsarbejdet skal søge at beskrive de eventuelle udfordringer, der kan opstå på tværs af sprog- og kulturgrænser.

Ovenstående liste er ikke udtømmende.

Parterne finder det naturligt, at ovenstående emner drøftes lokalt i SU.

Parterne gør i øvrigt opmærksom på, at virksomheder kan søge støtte i 25-øresfonden til lokale idéer og afprøvning af tiltag i overenskomstperioden.

Udvalgets arbejde påbegyndes straks efter overenskomstfornyelsen 2025 og afsluttes senest 1. maj 2027.

## PROTOKOLLAT 24

---

### **Protokollat om Udvalgsarbejde om gruppeliv**

---

Parterne er enige om at undersøge konsekvenserne i forbindelse med den stigende levealder og forhøjede pensionsalder i forbindelse med gruppelivsordningen i overenskomsten.

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden, som har til opgave at analysere den nuværende gruppelivsordning med henblik på at afdække et eventuelt behov for at justere den nuværende aldersgrænse på 65 år for ordningens ophør.

Udvalget skal afdække omkostningerne forbundet med udvidelse af aldersgrænsen.

Arbejdet skal være afsluttet senest ved udgangen af 2025, og der skal foreligge opdaterede omkostningsoplysninger 1. januar 2028.

# 2025-2028

## Slagteoverenskomsten



356623-25

**DI – Dansk Industri**  
H. C. Andersens Boulevard 18  
1553 København V  
Tlf. 3377 3377  
di.dk

**Fødevareforbundet NNF**  
Molestien 7  
2450 København SV  
Tlf. 3818 7272