

SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i Forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af overenskomsten for en 3-årig periode fra 1. marts 2025 til og 29. februar 2028.

Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

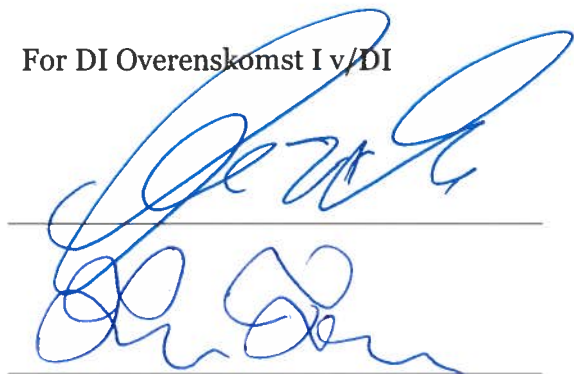
	Side
1. Protokollat om Teknisk redigering af Slagteoverenskomsten	3
2. Protokollat om Satser, genebetalinger, fritvalg	6
3. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	9
4. Protokollat om Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	12
5. Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen	14
6. Protokollat om Overførsel af ferie	18
7. Protokollat om Databeskyttelse	19
8. Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	21
9. Protokollat om Pensionsbetaling over folkepensionsalderen	27
10. Protokollat om Ny tekststruktur om socialt ansvar	28
11. Protokollat om Reglerne om ansættelseskontrakter	31
12. Protokollat om Tilslutning til udvalgsarbejder	33
13. Protokollat om 18-ugersreglen	35
14. Protokollat om Udvalgsarbejde om sprog på arbejdspladsen	37
15. Protokollat om Udvalgsarbejde om gruppeliv	39
16. Protokollat om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	40
17. Protokollat om Seniorordning	42
18. Protokollat om Månedsvise lønudbetaling	44
19. Protokollat om Løn under sygdom	46
20. Protokollat om Slagteri- og Fødevarerindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond	47
21. Protokollat om Akkordbasis og Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord	48
22. Protokollat om Fagretlige regler	50
23. Protokollat om Udvalgsarbejde om Rammeaftale om metodeudvikling og akkord og ændret struktur i slagteribranchen	52
24. Protokollat om Anmeldelse af uarbejdsdygtighed	54

25.	Protokollat om Afvarsling af overarbejde på en fridag	56
26.	Protokollat om Aftalt uddannelse	57

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

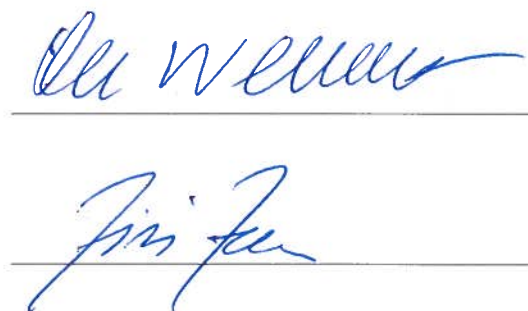
København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two blue ink signatures are written over two horizontal lines. The top signature is a large, stylized cursive script. The bottom signature is a smaller, more compact cursive script.

For Fødevareforbundet NNF



Two blue ink signatures are written over two horizontal lines. The top signature is a cursive script that appears to read 'De Weller'. The bottom signature is a cursive script that appears to read 'Jis Ju'.

SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Teknisk redigering af Slagteoverenskomsten

Parterne har haft nedsat en arbejdsgruppe siden efteråret 2023, der har haft til opgave at redigere Slagteoverenskomsten. Arbejdsgruppens formål har været:

- Flytte og omskrive tekst, således at læsbarheden forbedres.
- Rette redaktionelle fejl og indskrive præciseringer.
- Sanere i protokollater og indarbejde relevante tekster herfra i Slagteoverenskomstens paragraffer.

Ud over ovenstående formål er parterne enige om at overgå til DI's standardskabelon for overenskomster.

Arbejdsgruppen har på baggrund af ovenstående udarbejdet og afleveret resultatet i filen "356623 - SLO 2023-2025 version OK25 til protokollat 01".

Parterne er enige om, at den tekniske redigering ikke ændrer ved praksis eller ved parternes fælles forståelse af Slagteoverenskomsten.

Parterne er endvidere enige om, at nye og ændrede tekster i nærværende protokollatpakke fra OK2025 indskrives i selvsamme fil "356623 - SLO 2023-2025 version OK25 til protokollat 01".

Sanering i protokollater og større ændringer af overenskomstteksterne i forhold til Slagteoverenskomsten 2023-2025 er oplyst nedenfor:

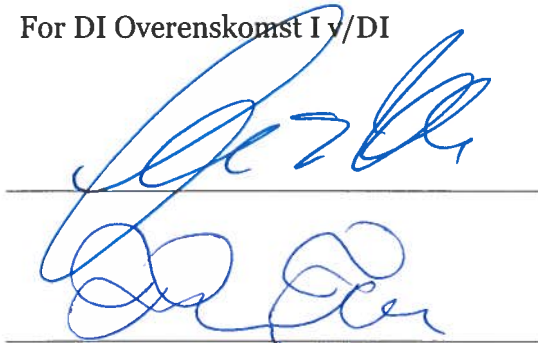
- § 27, stk. 7. Bestemmelser om gravides natarbejde rettet i overensstemmelse reglerne, der trådte i kraft 1. oktober 2024.
- § 39, litra d omformuleret, så der ikke henvises til ferieloven.
- § 39
 - Stk. 1. Tekst omformuleret.
 - Stk. 2, litra d. Teksten er ændret, således at der ikke længere henvises til Ferieloven.
 - Stk. 2, litra h. Teksten præciseret med tilføjelse af " inden ferieafholdelsesperiodens udløb".
- § 41, stk. 1. Tekst forenklet og præciseret.
- § 41, stk. 4. Tekst forenklet og præciseret.
- § 50, stk. 2 og stk. 3 (sidste halvdel af § 50) er flyttet til § 52, da det vedrører aflønning.

- § 52. Ny forklarende tekst, der beskriver "altid løn" til lærlinge, ligesom alle lønbestemmelser er samlet under overskriften "Aflønning".
- § 64. Indsat henvisning til Protokollat om Industri-, procesoperatør m.m.
- § 65. Ny mere præcis tekst angående løn under uddannelse på virksomhedens foranledning.
- Kapitel 14 indført med samme tekster som Den Fødevareindustrielle Overenskomsts kapitel 15 "Organisationsregler".
 - Protokollat om Ikrafttrædelsesdatoer (bagerst side 153) er udgået, da protokollatets tekst er indført i § 73.
 - Forhandlingsregler (bagerst side 153) er udgået, da relevant tekst er indført i § 69.
 - Overenskomsten varighed (bagerst side 154) er udgået, da relevant tekst er indført i § 73.
- Protokollat om Fredspligt udgået pga. forældelse, da teksten er indeholdt og udbygget i Protokollat om Konfliktbegrænsende foranstaltninger.
- Protokollat om Konfliktbegrænsende foranstaltninger udgået, da protokollatets tekst er indført i § 70 (nyt kapitel).
- Protokollat om Kompensation udgået, da protokollatets tekst er indført i Rammeaftalen som ny § 36.
- Protokollat om Fastlønsaftale udgået, da protokollatets tekst er indført i Rammeaftalen som ny § 37.
- Rammeaftalens eksisterende §§ 36-37 bliver herefter §§ 38-39.
- Protokollat om Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere udgået, da protokollatets tekst er indført i § 23, stk. 6. Endvidere er der lavet henvisning til § 23, stk. 6 fra § 20, stk. 9.
- Protokollat om Lige- forskels- og ligelønsbehandling udgået. Den fagretlige behandling er indført i § 71.
- Protokollat om Støtte til danskuddannelse af voksne udlændinge fra 2014 udgået, da protokollatet er overhalet af udviklingen. Positivlisten og støtte til efteruddannelse tilpasses løbende af daglig ledelse for IKUF og SFKF (PEH og JEDA). Sprogundervisning er blot en type efteruddannelse i positivlistens brede palette.
- Protokollat om Aftalt uddannelse:
 - Afsnit 1 er overflødig, da indholdet af afsnittet allerede står i § 66, stk. 5.
 - Afsnit 2 er løst af bestyrelsen.
 - Protokollat om Aftalt uddannelse herefter slettet.

Ovenstående ændringer fremgår således alene af filen "356623 - SLO 2023-2025 version OK25 til protokollat 01" og gengives ikke i Slagteoverenskomsten 2025-2028.

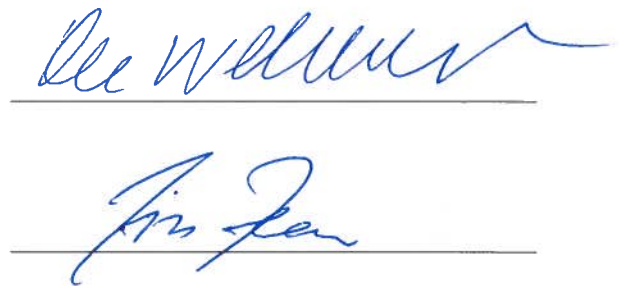
København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I y/DI



Two handwritten signatures in blue ink, positioned above two horizontal lines. The top signature is a large, stylized cursive script. The bottom signature is a smaller, more compact cursive script.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in blue ink, positioned above two horizontal lines. The top signature is a large, flowing cursive script. The bottom signature is a smaller, more compact cursive script.

SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 2

PROTOKOLLAT

om

Satser, genebetalinger, fritvalg

Parterne er på baggrund af aktiveringen af "solnedgangsklausulen" i Rammeaftalens § 13 (Slagteroverenskomstens 2023 til 2025) enige om nedenstående ændringer i Slagteoverenskomsten § 20:

§ 20 – Aflønning

a. Den samlede timeløn, summen af timetillæg og grundløn udgør:

Pr. 24. februar 2025	I alt timeløn	kr. 171,35 pr. time
Pr. 23. februar 2026	I alt timeløn	kr. 176,10 pr. time
Pr. 1. marts 2027	I alt timeløn	kr. 180,60 pr. time

Pr. 24. februar 2025 udgør grundlønnen for voksne medarbejdere kr. 2.547,45 pr. uge.

b. 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.

Stiger med kr. 5,00 pr. 24. februar 2025, med kr. 4,75 pr. 23. februar 2026 og med kr. 4,50 pr. 1. marts 2026, og udgør herefter:

Pr. 24. februar 2025	Timetillæg	kr. 102,50 pr. time
Pr. 23. februar 2026	Timetillæg	kr. 107,25 pr. time
Pr. 1. marts 2027	Timetillæg	kr. 111,75 pr. time

Nuværende stk. 2 til 9 ændres til stk. 3 til 10.

Genetillæg på overtid forhøjes med:

3,0 % pr. 28. april 2025
3,0 % pr. 23. februar 2026
3,0 % pr. 1. marts 2027

Øvrige genetillæg forhøjes med:

3,5 % pr. 28. april 2025

3,5 % pr. 23. februar 2026

3,5 % pr. 1. marts 2027

§ 29 delvis fraværsdag, § 31 løn under sygdom og § 33 frihed ved børns sygdom:

Satserne hæves med:

Kr. 5,00 pr. 24. februar 2025

Kr. 4,75 pr. 23. februar 2026

Kr. 4,50 pr. 1. marts 2027

§ 33 frihed ved børns sygdom, stk. 4 hospitalsindlæggelse.

Satsen hæves med:

Kr. 5,00 pr. 24. februar 2025

Kr. 4,75 pr. 23. februar 2026

Kr. 4,50 pr. 1. marts 2027

Aflønning af lærlinge

§ 52 Timeløn. Satserne hæves med:

4,0 % pr. 28. april 2025

3,5 % pr. 23. februar 2026

3,5 % pr. 1. marts 2027

§ 53 Overarbejde. Satserne hæves med:

3,0 % pr. 28. april 2025

3,0 % pr. 23. februar 2026

3,0 % pr. 1. marts 2027

Særbestemmelse, § 1 Kødfoderfabrikker og destruktionsanstalter.

Stk. 2. Satserne for overarbejde hæves med:

3,0 % pr. 28. april 2025

3,0 % pr. 23. februar 2026

3,0 % pr. 1. marts 2027

Stk. 3, 5 og 6. Satserne hæves med:

3,5 % pr. 28. april 2025

3,5 % pr. 23. februar 2026

3,5 % pr. 1. marts 2027

Særregler vedrørende slagtning, akkordsatser gældende for overenskomstperioden.

Satserne hæves med:

2,33 % pr. 24. februar 2025

2,16 % pr. 23. februar 2026

2,00 % pr. 1. marts 2027

§ 48 Fritvalgsordning:

Af medarbejderens ferieberettigede løn beregnes til fritvalgsmodellen:

12,2 % pr. 23. februar 2026

13,2 % pr. 1. marts 2027

§ 65 Uddannelse i virksomheden

Den nuværende tekst i afsnittet om Løn, 1. afsnit, ændres til:

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

Arbejdsmarkedspension:

Pr. 28. april 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct.point, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11,0 pct.

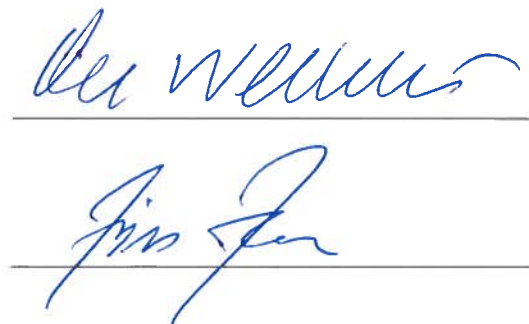
I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct.point.

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 3

PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til børnebørnsomsorgsdage.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.

Parterne er enige om, at § 33 ændrer navn til "Frihed i forbindelse med børn, børnebørn og nærtstående"

Parterne er enige om, at følgende afsnit i § 33, stk. 1:

"Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønskonto."

erstattes af følgende afsnit:

"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."

Parterne er endvidere enige om, at § 33, stk. 3 udgår og erstattes af teksten i § 48, stk. 3, litra d.

Parterne er på endvidere enige om at indsætte følgende nye bestemmelse i § 33, som et nyt stk. 5:

"Stk. 5 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 fritvalgsordning.”

Parterne er sluttelig enige om at indsætte følgende nye bestemmelse i § 33, som et nyt stk. 6:

”Stk. 6 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 hensyntagen 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.

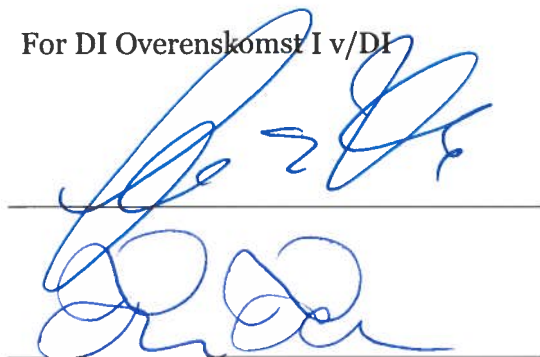
Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgsordning.”

Som konsekvens af ovenstående ændringer er parterne enige om, at § 48, stk. 3, litra d udgår og erstattes af følgende:

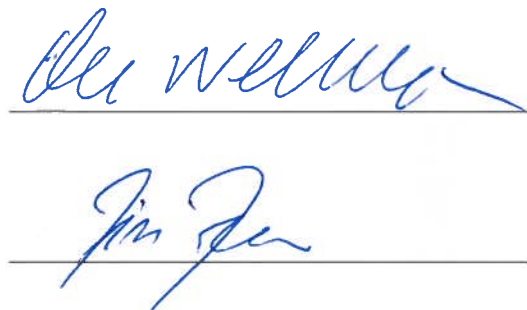
***”d) Frihed i forbindelse med børn, børnebørn og nærtstående
Medarbejderens frihed i disse tilfælde er beskrevet i § 33”***

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI

Two handwritten signatures in blue ink on horizontal lines. The top signature is a stylized cursive script, and the bottom signature is a more fluid, cursive script.

For Fødevareforbundet NNF

Two handwritten signatures in blue ink on horizontal lines. The top signature is a cursive script, and the bottom signature is a more stylized cursive script.

PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst I og Fødevareforbundet NNF. Parterne er derfor enige om at, at tillidsrepræsentanter skal have adgang til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsterne mellem DI og Fødevareforbundet NNF. Parterne er derfor enige om, at nedenstående tekst skrives ind i § 36, stk. 11:

”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.

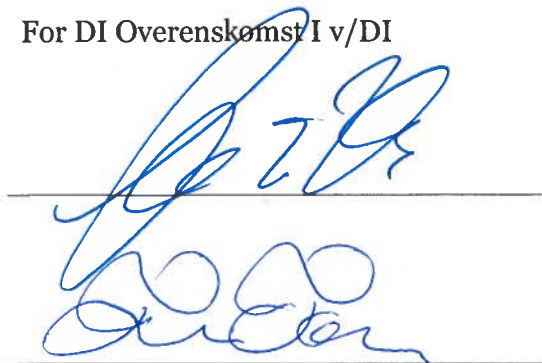
Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvor og hvornår informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.”

Bestemmelsen træder i kraft ved underskrift.

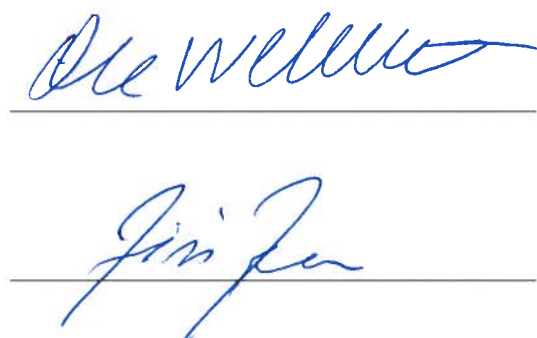
København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, each on a horizontal line. The top signature is more stylized and larger, while the bottom one is smaller and more legible.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, each on a horizontal line. The top signature is larger and more stylized, while the bottom one is smaller and more legible.

SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne er enige om, at nuværende § 32 slettes og erstattes af følgende:

”§ 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 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger).

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 9 uger og den anden forælder ret til at holde 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

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

Betalingen i disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden:

Pr. 24.2.2025 dog max.	200,50 kr./time eller 32.146 kr./måned
Pr. 23.2.2026 dog max.	205,25 kr./time eller 32.908 kr./måned

<i>Pr. 1.3.2027 dog max.</i>	<i>209,75 kr./time eller 33.629 kr./måned</i>
------------------------------	---

Dog har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til fuld løn i op til 4 uger af de 24 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) forældreorlov.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 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, medmindre 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

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren 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:

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 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.”

I kapitlet ”Arbejdsmarkedspension” erstattes den hidtidige tekst i § 6 - Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov med følgende:

"Forhøjet pensionsbidrag under barsel

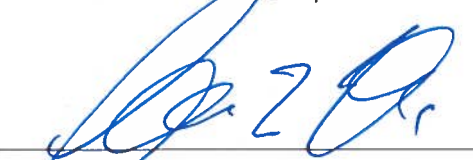
Under de 10 ugers orlov efter § 32, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 32, stk. 3. Pensionsbidraget udgør:

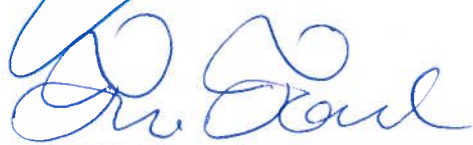
	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
Kr./time	18,45	3,69	22,14
Kr./måned	2.957,00	592,00	3.549,00

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."

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 6

PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Parterne er enige om at give virksomhederne og den enkelte medarbejder mulighed for at aftale, at al ferie ud over 20 dage skal overføres til den kommende ferieafholdelsesperiode. Parterne er enige om at ophæve den nuværende begrænsning, hvorefter kun sammenlagt 10 dages ferie kan overføres til den kommende ferieafholdelsesperiode.

Parterne er derfor enige om, at § 41, stk. 1, litra a ændres til:

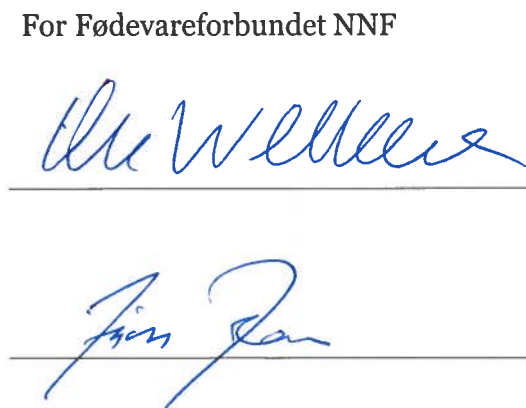
"a. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage per optjeningsår kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt aftale overførsel af ferie inden d. 31. december."

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

Parterne er enige om, at "Protokollat om Databeskyttelse (indført i 2020)" udgår og erstattes af følgende:

"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 lokalftale 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.

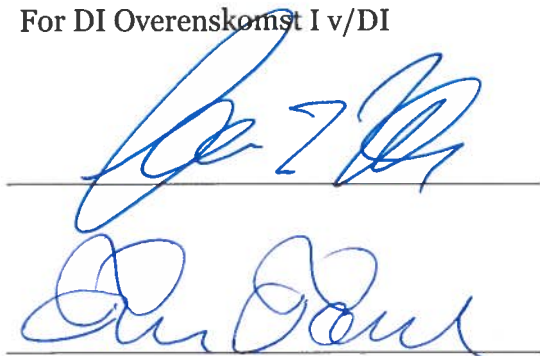
Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

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.

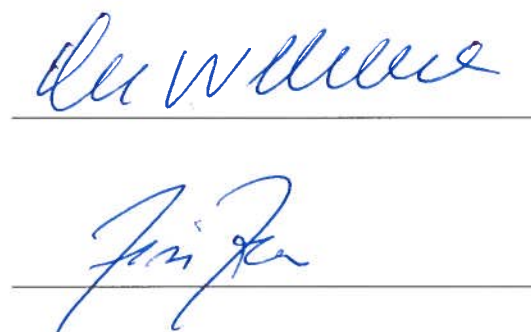
Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.”

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 8

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udførelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at de lokale parter, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

I henhold til Slagteoverenskomstens § 36, stk. 10 skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

Fødevareforbundet NNF og DI er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

BILAG A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

Indgået

mellem
[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)
og
[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

I henhold til Slagteoverenskomstens § 36, stk. 10 skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde. Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt. 4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsiges aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter. Fødevarerforbundet NNF og DI anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

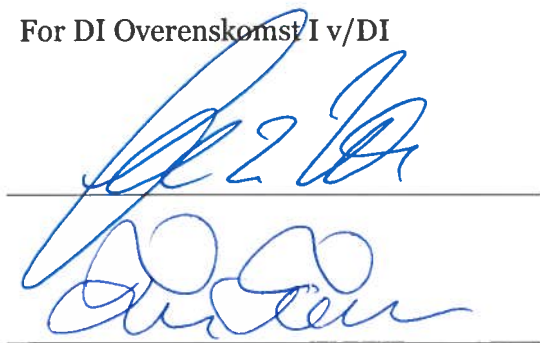
Overenskomsttekst

Parterne er enige om, at nærværende protokollat ikke optrykkes i overenskomsten. I stedet er parterne enige om, at følgende tekst tilføjes i § 36, stk. 10 efter "Tillidsrepræsentanten skal til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder internet":

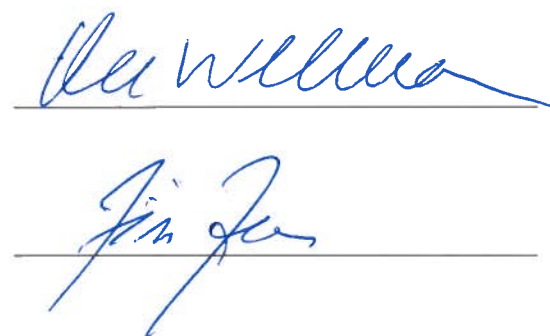
"Organisationerne kan udlevere en standardaftale om ansvarsfordelingen efter databeskyttelsesreglerne, når tillidsrepræsentanten benytter virksomhedens IT-faciliteter til sit hverv."

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevarerforbundet NNF



SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 9

PROTOKOLLAT

om

Pensionsbetaling over folkepensionsalderen

Parterne er enige om at ændre teksten i kapitlet "Arbejdsmarkedspension" således, at teksten "(såfremt det er muligt)" udgår samt at det tydeligt fremgår, hvorledes medarbejderens valg skal håndteres.

Parterne er enige om at erstatte følgende afsnit i kapitlet "Arbejdsmarkedspension", § 2:

"Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn."

med følgende afsnit:

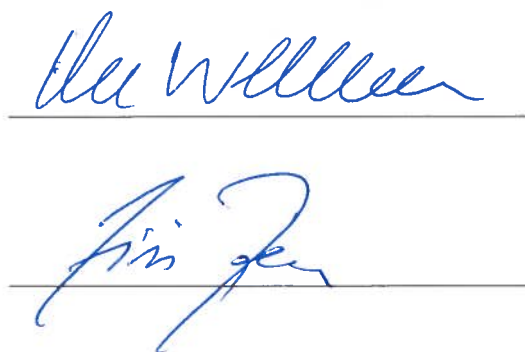
"Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale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

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I y/DI



For Fødevareforbundet NNF



SLAGTEOVERENSKOMSTEN

P R O T O K O L L A T

om

Ny tekststruktur om socialt ansvar

Parterne har haft nedsat en arbejdsgruppe siden efteråret 2023, der har haft til opgave at redigere Slagteoverenskomsten.

Parterne er enige om at §§ 21-22 udgår og erstattes af følgende tekst:

”§ 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 arbejdsevne**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 lokalaftaler behandles i henhold til overenskomstens almindelige regler herom.

Stk. 3. Ønske fra medarbejder med nedsat arbejdsevne (= Slagter § 21)

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

For medarbejderen, som på grund af sygdom, alder eller anden svaghed ikke længere kan gøre fuldt arbejde ved virksomheden, kan der, når medarbejderen ønsker det, indgås aftale om forbliven ved virksomheden 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 arbejdsvilkår.

En aftale mellem virksomheden og den enkelte medarbejder med nedsat arbejdsevne skal endvidere/herefter godkendes af organisationerne.”

Protokollat om Det rummelige arbejdsmarked udgår som konsekvens af ovenstående nye af-
fatning af §§ 21-22 (protokollat 1).

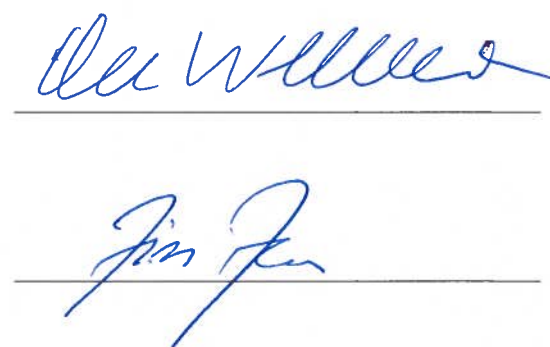
København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, each on a horizontal line. The top signature is more complex and stylized, while the bottom one is simpler and more legible.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, each on a horizontal line. The top signature is very stylized and cursive, while the bottom one is more straightforward and legible.

PROTOKOLLAT

om

Reglerne om ansættelseskontrakter

Som konsekvens af protokollat nr. 9 fra OK2023 ændres § 23, stk. 1 i overensstemmelse hermed. Derudover slettes den optrykte ansættelseskontrakt (side 109 i filen "356623 – SLO 2023-2025 version OK25 til protokollat 01"). Ansættelseskontrakten kan findes på www.di.dk, og er tilrettet i overensstemmelse med protokollat nr. 9 fra OK2023.

Parterne er enige om, at § 23 fremover affattes således:

”§ 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 150.

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.

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.”

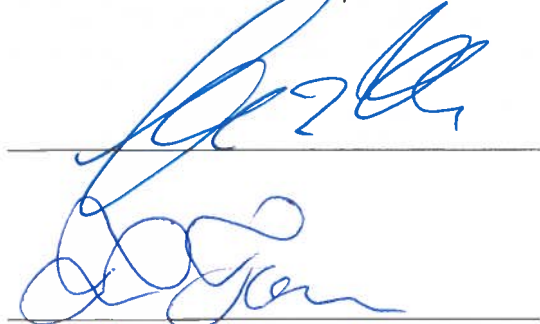
Det nuværende stk. 2 om helbredsattest bliver således til stk. 5.

Henvisningen i Protokollat vedr. EU-direktiv om arbejdsvilkår 2019/1152 af 20. juni 2019 § 8, stk. 1 rettes tilsvarende, således at den fremadrettet affattes således:

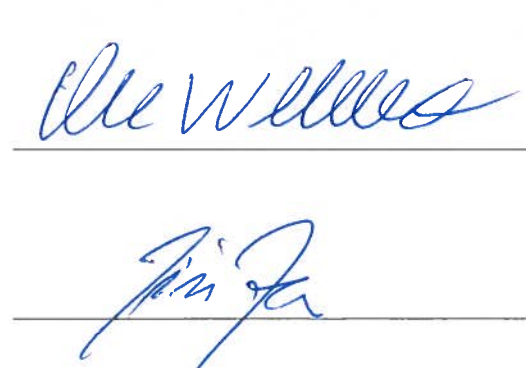
”Nachfrist-reglerne i Slagteoverenskomsten § 23, stk. 3 er fortsat gældende.”

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst Ly/DI



For Fødevareforbundet NNF



SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 12

PROTOKOLLAT

om

Tilslutning til udvalgsarbejder

Parterne har drøftet gennembrudsforligene mellem henholdsvis DIO I og CO-Industri samt DIO II og 3F Transport.

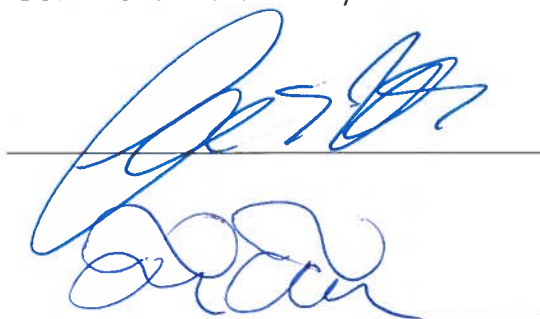
Parterne er enige om at følge med i nedenstående udvalgsarbejder mellem DI og CO-Industri:

Industriens Overenskomst DI og CO-Industri	OK2025 Protokollat om
20	Udvalgsarbejde om mulighederne for at udbydere af lønsystemer kan indberette lønsummer på vegne af virksomhederne samt eventuelt opkræve bidrag til Industriens Uddannelsesfonde
30	Synliggørelse af løn og løndelev
31	Andre ansættelsesformer
32	Organisationsaftale om udvalg om arbejdsudleje på Industriens Overenskomst
35	Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde
38	Teknisk gennemgang af Industriens Overenskomst Bilag 10 og Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 17
46	Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse
49	Automatisering af indberetning af lønsummer og eventuelt betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde

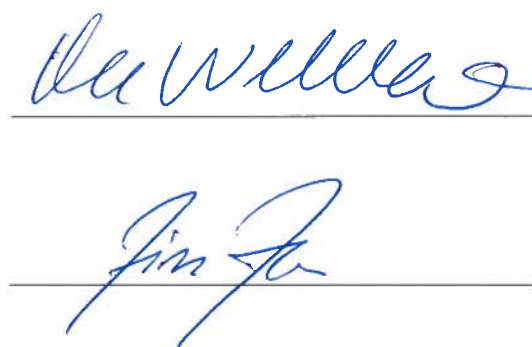
Såfremt ovennævnte udvalgsarbejder i overenskomstperioden resulterer i udvalgsrapporter, ændret praksis, anbefalinger m.v. vil underskrevne overenskomstparter træde sammen og drøfte, hvorvidt og hvordan de fremkomne resultater skal have indflydelse på Slagteoverenskomsten.

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



PROTOKOLLAT

om

18-ugersreglen

Parterne har haft nedsat en arbejdsgruppe i januar 2025, der har haft til opgave at udarbejde en ny overenskomsttekst til § 24, stk. 2. Arbejdsgruppen har afleveret en udvalgsrapport dateret 14. januar 2025.

Parterne er på den baggrund enige om, at § 24, stk. 2 erstattes af følgende tekst:

”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.*

Ovenstående gælder ikke medarbejdere, der er kommet til skade inden for arbejdstiden og som følge heraf har været berettiget til supplerende sygeløn jf. overenskomstens § 30, eller som har fået anerkendt kritisk sygdom jævnfør Slagteriernes Gruppeforsikring. I disse tilfælde betragtes ansættelsesforholdet almindeligvis som ophævet efter 1 års fravær.

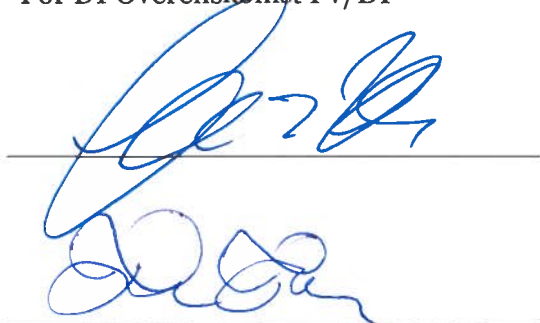
I begge ovenstående tilfælde kan medarbejderen være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, såfremt kriterierne i § 26, stk. 2 er opfyldt.

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

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


København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, each on a horizontal line.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, each on a horizontal line.

SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 14

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 fødevareproduktion 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.

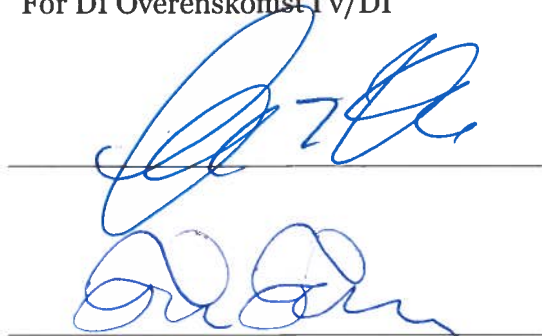
Parterne finder det naturligt, at ovenstående emner drøftes lokalt i SU.

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.

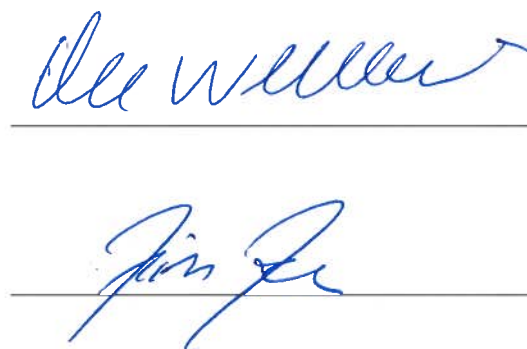
København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, each on a horizontal line. The top signature is more stylized and larger, while the bottom one is smaller and more compact.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, each on a horizontal line. The top signature is written in a cursive style, and the bottom one is more blocky and stylized.

SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 15

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.

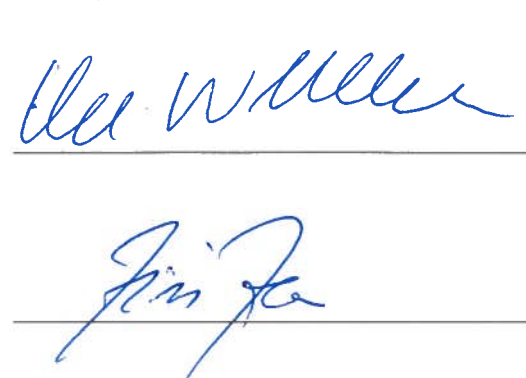
Arbejdet skal være afsluttet senest ved udgangen af 2025, og der skal foreligge opdaterede omkostningsoplysninger 1. januar 2028.

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 16

PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Fødevareforbundet NNF, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for udførelsen af hvervet som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Vederlaget udbetales én gang årligt bagud for perioden 1. marts til udgangen af februar hvert år. Første betaling sker således 28. februar 2026.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet. Fødevareforbundet NNF udbetaler vederlag direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne og opkræver derefter de udbetalte vederlag hos Slagteri- og Fødevareindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond samlet én gang årligt. Opkrævningen vedlægges navneliste på arbejdsmiljørepræsentanterne med angivelse af deres arbejdsgivere.

Fødevareforbundet NNF påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem af Fødevareforbundet NNF.

Som et nyt stykke tilføjes i Slagteoverenskomsten § 27, 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.”

Nuværende stk. 6-10 bliver herefter stk. 7-11.

Som konsekvens af ovenstående ændres følgende afsnit i § 38 slettes:

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

til følgende tekst:

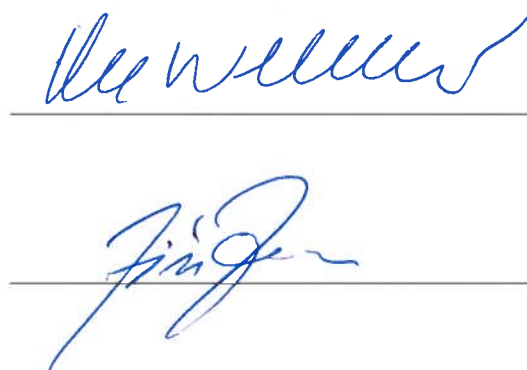
”De indbetalte midler anvendes alene til ovenstående formål. Arbejdsmiljørelevante formål m.m. er derfor ikke omfattet. Det årlige vederlag til arbejdsmiljørepræsentanterne udbetales af Fødevareforbundet NNF, der opkræver vederlagene hos 25-øres fonden.”

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



PROTOKOLLAT

om

Seniorordning

Parterne har drøftet den nuværende seniorordning i § 27, stk. 8 med henblik på at tilgodese medarbejdersidens ønske om øget fleksibilitet for den enkelte medarbejder.

Parterne er enige om, at § 27, stk. 8 udgår. Stk. 9-10 bliver herefter til stk. 8-9. Parterne er i stedet enige om at indsætte en ny § 49 i Slagteoverenskomsten:

§ 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 seniorfriday 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 overenskomstmæssige 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.”

Slagteoverenskomstens nuværende §§ 49-68 bliver herefter til §§ 50-69.

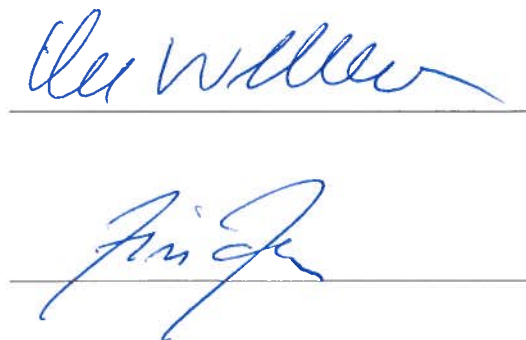
København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two blue ink signatures are written on two horizontal lines. The top signature is a large, stylized cursive signature. The bottom signature is a smaller, more compact cursive signature.

For Fødevareforbundet NNF



Two blue ink signatures are written on two horizontal lines. The top signature is a large, stylized cursive signature. The bottom signature is a smaller, more compact cursive signature.

SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 18

PROTOKOLLAT

om

Månedsvi lønubetaling

Parterne er enige om, at der kan etableres månedsvi lønubetaling.

I § 20 indsættes et nyt stk. 10 med følgende tekst:

”Stk. 10 – Månedsvi lønubetaling

”Lønnen kan omlægges til månedsvi lønubetaling. Overgangen skal varsles med mindst 2 måneder. De nærmere retningslinjer for månedsvi lønubetaling 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 Rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord har ret til ugesedler.

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

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

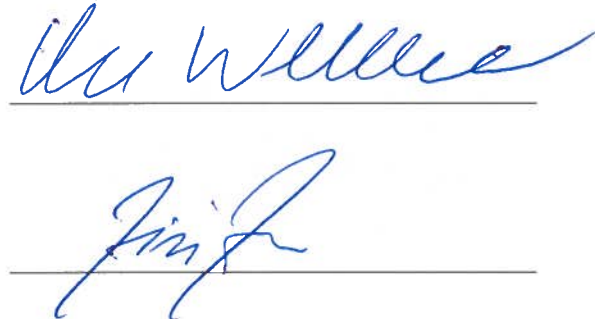
København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in blue ink on horizontal lines. The top signature is a stylized, cursive signature. The bottom signature is a more legible, cursive signature.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in blue ink on horizontal lines. The top signature is a cursive signature. The bottom signature is a cursive signature.

SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 19

PROTOKOLLAT

om

Løn under sygdom

Parterne har drøftet muligheden for at forlænge den periode, hvor der betales løn under sygdom.

Der er enighed om, at § 31, stk. 1 ændres fra:


"Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet eller derover betaler virksomheden i indtil 13 uger ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst."

til følgende:

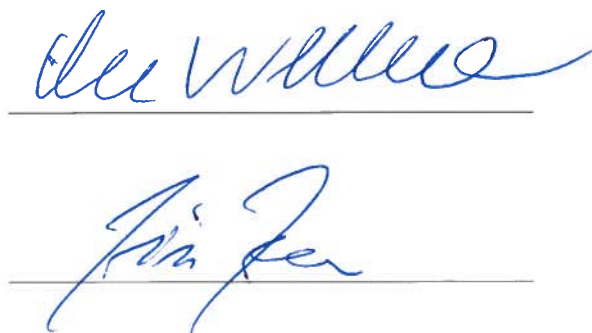
"Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet eller derover betaler virksomheden i indtil 16 uger ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst."

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 20

PROTOKOLLAT

om

Slagteri- og Fødevareindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om at følgende afsnit i § 38:

”Virksomheden opkræves per 1. marts 2023 opkræves 0,65 kr./præsteret arbejdstime. Beløbet indbetales til 25-øres fonden iht. gældende vedtægter og retningslinjer.”

erstattes med følgende tekst:

” Virksomheden opkræves følgende beløb/præsteret arbejdstime:

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

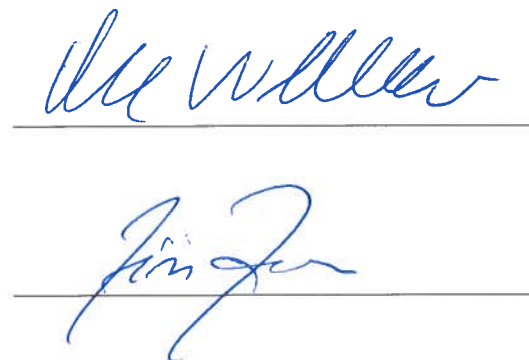
Beløbet indbetales til 25-øres fonden iht. gældende vedtægter og retningslinjer.”

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 21

PROTOKOLLAT

om

Akkordbasis og Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord

Overenskomstparterne har i overenskomstperioden fulgt lønudviklingen i den del af branchen, der har tilsluttet sig Rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord.

Parterne er enige om ikke at videreføre den akkordbasmode, der blev aftalt ved overenskomstfornyelsen 2023.

Det betyder, at der ikke længere skal udarbejdes halvårslige opfølgninger på akkordlønnen i henhold til Rammeaftalens § 13, afsnit 1-6, samt at "solnedgangsklausulen", der er beskrevet i sidste afsnit i Rammeaftalens § 13, aktiveres.

Den nuværende § 13 i Rammeaftalen udgår og erstattes i sin helhed af:

"§ 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.

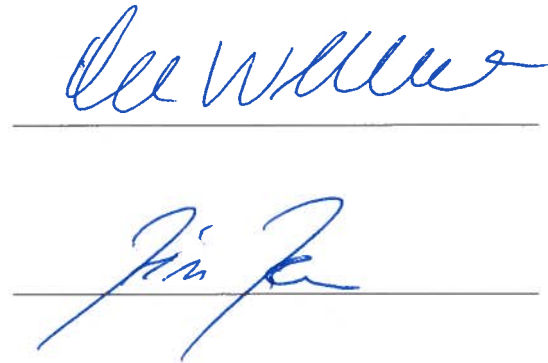
Timefortjenesten for elever på akkord udgør 75 % af betalingen til voksne medarbejdere ved samme præstation. For voksenlærlinge udgør timefortjenesten det samme som for voksne medarbejdere.”

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI

Two handwritten signatures in blue ink on horizontal lines. The top signature is a large, stylized cursive signature. The bottom signature is a smaller, more compact cursive signature.

For Fødevareforbundet NNF

Two handwritten signatures in blue ink on horizontal lines. The top signature is a large, stylized cursive signature. The bottom signature is a smaller, more compact cursive signature.

PROTOKOLLAT

om

Fagretlige regler

Iht. protokollat 24 i OK2023 har parterne siden gennemført et udvalgsarbejde omkring revision af fagretlige regler mv. Udvalgsarbejdet sluttede i foråret 2024, hvor parterne aftalte, at nærværende protokollat udgør slutrapporten for udvalgsarbejdet.

Parterne er enige om at tilføje § 70 med følgende tekst:

”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.*

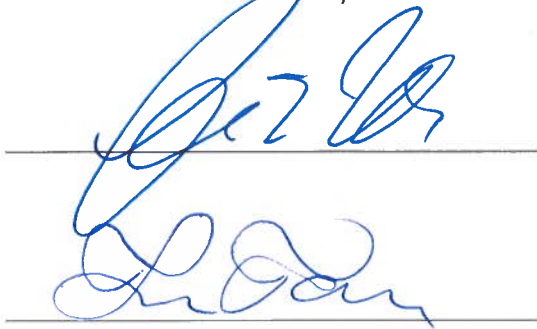
De manglende timer skal være udført inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

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

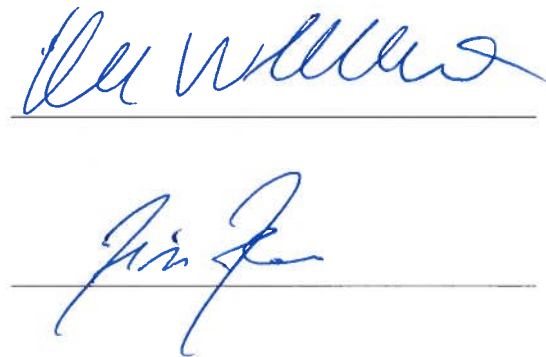
Protokollat om Udvalgsarbejde vedr. revision af fagretlige møderegler m.v. udgår som konsekvens af ovenstående nye affatning af § 70.

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI

Two handwritten signatures in blue ink on horizontal lines. The top signature is a stylized, cursive signature, and the bottom signature is also a stylized, cursive signature.

For Fødevareforbundet NNF

Two handwritten signatures in blue ink on horizontal lines. The top signature is a stylized, cursive signature, and the bottom signature is also a stylized, cursive signature.

SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 23

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

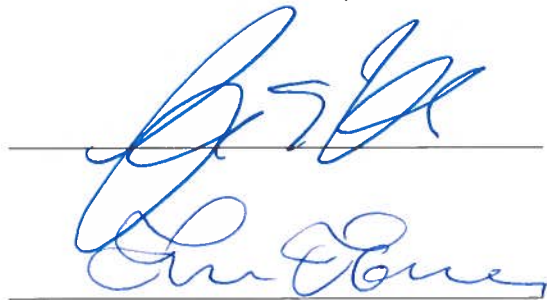
Udvalget skal ikke udarbejde en produktionsomkostningsanalyse mellem de to mulige lønsystemer i branchen.

Udvalget kan søge ekstern ekspertise til arbejdet og kan i den sammenhæng anmode om finansiering fra 25-øresfonden.

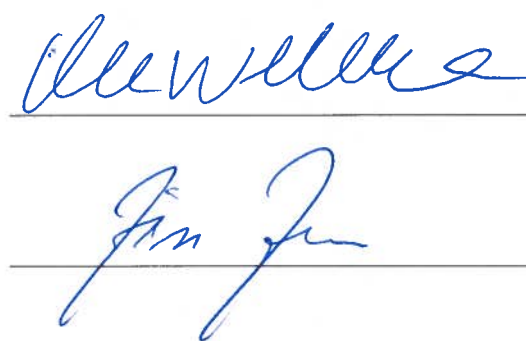
Udvalgsarbejdet påbegyndes i september 2025 og skal være afsluttet i juni 2027.

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI

Two handwritten signatures in blue ink on horizontal lines. The top signature is a stylized, cursive 'GSK'. The bottom signature is 'Lars Jensen'.

For Fødevareforbundet NNF

Two handwritten signatures in blue ink on horizontal lines. The top signature is 'Ole Willer'. The bottom signature is 'Jens Jensen'.

PROTOKOLLAT

om

Anmeldelse af uarbejdsdygtighed

Parterne er enige om at forsimple reglerne for anmeldelse af sygefravær. Parterne er derfor enige om, at overenskomstens § 28 udgår og erstattes af nedenstående:

”§ 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 og sygeløn. 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

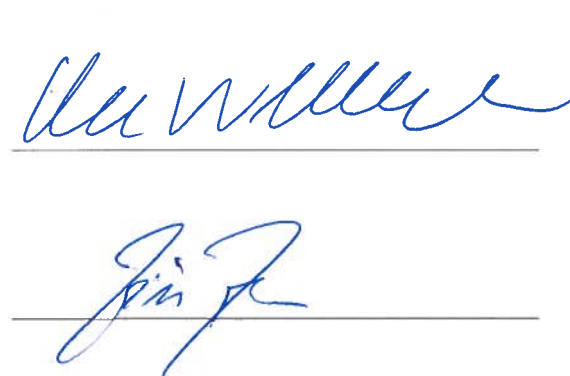
Retten til dagpenge og sygeløn bortfalder, såfremt lønmodtageren ved ansættelsen afgiver urigtige oplysninger om helbredstilstanden.”

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst Lv/DI



For Fødevareforbundet NNF



SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 25

PROTOKOLLAT

om

Afvarsling af overarbejde på en fridag

Parterne er enige om at indføre et tillæg for afvarsling af tilsagt overarbejde på en fridag. Nu-værende stk. 1 i § 15 erstattes således af følgende tekst:

"Stk. 1. Varsling og afvarsling

På dagen efter en søn- og helligdag skal overarbejde varsles inden første overens-komstmæssige 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 arbejds-lederen dette ved tilsigelsen til overarbejdet..

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

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



SLAGTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 26

PROTOKOLLAT

om

Aftalt uddannelse

Parternes bestyrelse for Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (SFKF) har ultimo 2023 besluttet at prioritere aftalt uddannelse samt at følge udviklingen løbende. Arbejdsopgaven beskrevet i overenskomstens Protokollat om Aftalt uddannelse er således overgået til drift i SFKF, hvilket er beskrevet i Protokollat 1 i nærværende protokollatpakke.

Idet SFKF er en del af både Slagteoverenskomsten og Den Fødevareindustrielle Overenskomst, hvor der på sidstnævnte er indgået forlig om overenskomstfornyelse, er der enighed om at ensrette teksten om SFKF i de to overenskomster.

Parterne er derfor enige om at erstatte de første tre afsnit i § 66 med følgende:

"Historik og de nærmere retningslinjer omkring SFKF er beskrevet i " Protokollat om Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (indført i 2007)".

Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (SFKF) administreres i det daglige igennem IKUF og hjemmesiden www.ikuf.dk.

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

København, den 17. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF

