Trin E	0	3.821 kr.	6.407 kr.	10.290 kr.	12.954 kr.

Stk. 2. Erhvervsuddannede serviceassistenter aflønnes efter Sundhedskartellets lønninger for ansatte i kommuner med følgende årligt grundbeløb:

trin D kr. 228.265 (niv. 1.1.2006)

trin F kr. 241.890 (niv. 1.1.2006) efter 6 års anciennitet

Til ovenstående løntrin ydes følgende årlige områdetillæg

	Område 0	Område 1	Område 2	Område. 3	Område. 4
Trin D	0 kr.	3.727 kr.	6.308 kr.	10.034 kr.	12.614 kr.
Trin F	0 kr.	3.813 kr.	6.451 kr.	10.263 kr.	12.903 kr.

Stk. 3. Kost- og ernæringsfagligt uddannede medarbejdere aflønnes efter Sundhedskartellets lønninger for ansatte i kommuner med følgende grundløn:

Ernæringshjælper	97% af trin 1 samt 100 % stedtillæg
Ernæringsassistenter	trin 1
Ernæringshjælpere over 7 års erfaring:	trin 1
Ernæringsassistenter over 7 års erfaring:	trin 3
Økonomaer / Ernæringsteknologer	trin 4
Økonomaer / Ernæringsteknologer over 4 års erfaring:	trin 5
Kliniske diætister PB i ernæring & sundhed	trin 6

Rekrutteringspuljen fra det kommunale OK18 forlig er dog ikke udmøntet i forhold til Det Danske Madhus, derfor er værdien af trin 1 og trin 2, 436 kroner mindre i årligt grundbeløb 1/1 – 2006.

Der ydes følgende tillæg svarende til de tillæg der er aftalt i den kommunale overenskomst:

Ernæringshjælper:	+ 1.800 kr. (1.1.2006 niv.)
Ernæringsassistenter:	+ 5.800 kr. (1.1.2006 niv)
Ernæringshjælpere over 7 års erfaring:	+ 1.800 kr. (1.1.2006 niv.)
Ernæringsassistenter over 7 års erfaring:	+ 1.800 kr. (1.1.2006 niv.)
Økonomaer / Ernæringsteknologer	+ 3.100 kr. (1.1.2006 niv.3)
Økonomaer / Ernæringsteknologer over 4 års erfaring:	+ 3.000 kr. (1.1.2006 niv.)
Kliniske diætister PB i ernæring & sundhed	+ 1.500 kr. (1.1.2006 niv.)

Til alle stillinger kan der aftales funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 4. Overenskomsten omfatter endvidere:
Personer med overbygningsuddannelser på kandidat-, master- og PhD-niveau, hvor det adgangsgivende grundlag er professionsbachelor i ernæring og sundhed, eksempelvis:

- Cand. Scient. San.
- Cand. Scient. Tech. i integrerede fødevarestudier
- Cand. Scient. i klinisk ernæring
- Cand. Scient. i human ernæring
- Cand. Scient. i molekylær ernæring og fødevareteknologi
- Cand. Scient. i Gastronomi og sundhed

Under forudsætning af at de pågældende ansættes i stillinger, der kræver en akademisk uddannelse, aflønnes de efter satser og regler på AC-lønskalaen på det kommunale område

Stk. 5. Ledende personale i køkkenet:
Efter individuel aftale incl. pension, hvis ansættelseskriteriet er, at lederen er kostfagligt uddannet, ellers ansættes lederen uden overenskomst.

Stk. 6. Områdetillæg

Til ovenstående stillinger ydes følgende årlige områdetillæg

	Område 0	Område 1	Område 2	Område. 3	Område. 4
Trin 1	0 kr.	3.379 kr.	5.719 kr.	9.099 kr.	11.437 kr.
Trin 3	0 kr.	3.737 kr.	6.324 kr.	10.061 kr.	12.649 kr.
Trin 4	0 kr.	3.636 kr.	6.151 kr.	9.786 kr.	12.302 kr.
Trin 5	0 kr.	3.177 kr.	5.376 kr.	8.553 kr.	10.752 kr.
Trin 6	0 kr.	2.407 kr.	4.073 kr.	6.481 kr.	8.148 kr.
Trin 7	0	2.028 kr.	3.432 kr.	5.459 kr.	6.864 kr.

Stk. 7 Elever
Ernæringsassistentelever Grundbeløb pr. 1.1.2006 pr. mdr.

1. år kr. 9.349

2. år kr. 9.918

3. år kr. 10.333

Elever, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med voksenelevløn.

Med relevant beskæftigelse forstås i denne sammenhæng, at eleven inden for de seneste 4 år før elevkontraktens indgåelse har været beskæftiget som ikke-uddannet med køkkenarbejde i relation til mad og måltider i:

- Kommuner
- Regioner
- Staten
- Selvejende/private institutioner, private køkkener og kantiner, samt
- Vikarbureauer inden for køkken- og kantineområdet.

Ansættelse med mindst 24 timer i gennemsnit pr. uge medregnes fuldt ud. Ansættelse mellem 8 og 24 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse medregnes med 50%.

Eksempel:

20 timers ansættelse i 6 måneder regnes som 3 måneders beskæftigelse i henhold til bestemmelsen.

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Voksenelever aflønnes med 1/12 af et årligt grundbeløb på 209.827 kr. (1/1 2006-niveau).

Bemærkning:

Et års relevant beskæftigelse dokumenteres af eleven forud for elevkontraktens indgåelse.

Til lønnen ydes nedenstående årligt områdetillæg, idet gruppen bestemmes af i hvilken kommune, den ansatte arbejder. Bestemmelserne om områdetillæg er reguleret i Aftale om lønninger til kommunalt ansatte for Sundhedskartellets område.

Områdetillæg	Område 0	Område 1	Område 2	Område. 3	Område. 4
Årligt	0 kr.	2.969 kr.	5.025 kr.	7.995 kr.	10.051 kr.

Stk. 8. Som timelønnede
kan ansættes personer, der:

- Er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, eller
- Er ansat som vikar i forbindelse med varetagelse af en bestemt opgave, sygdom og andet fravær for en navngiven person, eller
- Efter aftale er ansat til løs beskæftigelse efter virksomhedens behov.

Timelønnen beregnes som 1/1845 af årslønnen for en fuldtidsansat på begyndelsesløn inden for stillingskategorien.

Stk.9. Ungarbejderes løn:

a) 16 år: kr. 66,4 % af trin A

b) 17 år: kr. 74,0 % af trin A

Trin A kr. 202.285 (1.1.2006 niveau) i årligt grundbeløb

Der ydes følgende årlige områdetillæg til

	Område 0	Område 1	Område 2	Område. 3	Område. 4
Trin A	0 kr.	3.115 kr.	5.270 kr.	8.385 kr.	10.541 kr.

§ 3. Kvalifikationstillæg

Stk.1. Der er lokalt mulighed for at aftale kvalifikationstillæg. Kost og Ernæringsforbundet varetager de lokale forhandlinger for de kost- og ernæringsfagligt uddannede.

For servicemedarbejder/assistenter er det den lokale FOA afdeling som forhandler.

Stk. 2. For ansatte der har uddannelse eller særlige kompetencer inden for området, kan der forhandles kvalifikationsløn.

§ 4. Funktionstillæg

Stk. 1. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter honoreres for hvervet med et årligt beløb på kr. 4.800.

Stk. 2. Der kan herudover lokalt forhandles funktionsløn, f.eks. for praktikvejledning og ansvar for forskellige områder.

Stk. 3. Der ydes tillæg for funktionen som koordinator:

Koordinatortillæg under 5 referencer:	kr. 6.000 pr. år
Koordinatortillæg over 5 referencer:	kr. 11.000 pr. år
Koordinatortillæg over 10 referencer:	kr. 19.200 pr. år

Opnås ikke enighed i forbindelse med tildelingen af individuelle løntillæg i form af funktions- og kvalifikationstillæg, kan begge parter tage initiativ til, at forhandlingen videreføres ved henholdsvis Det Danske Madhus HR-chef og den forhandlingsberettigede organisation. Forhandlingen kan af hver af parterne kræves afholdt inden for en frist af 3 uger efter den lokale forhandling. De centrale parters løsning af uenigheden er bindende for de lokale parter.

§ 5. Overskudsdeling

Der skal imellem Det Danske Madhus A/S og FOA og Kost og Ernæringsforbundet indgås aftale om overskudsdeling. Overskudsdeling udbetales med lønnen en gang årligt i juni måned på baggrund af det tidligere års regnskab. Vilkår m.m. for udbetaling aftales med FOA og med Kost og Ernæringsforbundet.

§ 6. Lønregulering

Stk. 1. Alle løndele fastsættes og reguleres efter aftale indgået mellem KL og Sundhedskartellet. De ansatte aflønnes efter det områdetillægsområde, hvor arbejdspladsen er placeret.

Stigninger i procent	2021	2022	2023	I alt
Generelle lønstigninger inkl. Reguleringsordning	1,80 %	2,20 %	1,29 %	5,29 %
Pulje til individuelle lønstigninger		0,65 %		0,65 %
Forbedringer i alt	1,80 %	2,85 %	1,29 %	5,94 %

De generelle lønstigninger incl. Reguleringsordningen udmøntes, 1. oktober 2022, 1. april 2023 og 1. oktober 2023 og hvad der eventuelt aftales senere mellem KL og Sundhedskartellet.

Puljen til individuelle lønstigninger forhandles centralt.

§ 7. Lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1. Den månedlige lønberegning omfatter hele måneden. Lønsedlen sendes til den ansattes e-boks.

Stk. 2. Senest den sidste bankdag i måneden er lønnen til disposition på en af den ansatte opgiven bankkonto.

Stk. 3. Eget bidraget til pension udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag, og skal fremgå af den lønspecifikation som udleveres til den enkelte ansatte.

§ 8. Arbejdstid

Stk. 1. Arbejdstiden er 148 timer inden for en turnus af 4 uger eller 222 timer inden for en turnus af 6 uger. Gennemsnitlig 37 timer/uge inkl. 30 minutters frokostpause.

Stk. 2. Det daglige arbejde (normtid) skal tilrettelægges med min. 6 timer og kan højst tilrettelægges med 9 timer. For deltidsansatte mellem 15 - 30 timer ugentlig skal den daglige arbejdstid dog minimum være 4 timer. For ansatte på under gennemsnitlig 15 t. pr. uge aftales individuel daglig arbejdstid efter behov.

Stk. 3. Inden for turnusperioden skal personalet have gennemsnitlig 2 fridage pr. uge. Af det samlede antal fridage i turnusperioden skal mindst 4/6 heraf lægges i weekender i tidsrummet fra fredag kl. 23.00 til mandag kl. 07.00. Det skal tilstræbes, at yderligere to dage gives i sammenhæng.

Stk. 4. Ved evt. arbejde på en helligdag, jf. § 10, stk. 1, ydes en erstatningsfridag efter gennemsnitlig normtid i samme turnusperiode. Der kan indgås lokalaftale som afviger.

Stk. 5. Inddrages en fridag eller planlagt helligdagsfrihed med et kortere varsel end 4 uger, honoreres tjenesten som overarbejde, dog for mindst 6 timer. Inddrages en fridag med et kortere varsel end 14 dages ydes endvidere et tillæg pr. dag på kr. 623,31 (beløbet er ureguleret i overenskomstperioden)

Stk. 6. Der kan lokalt laves aftale om flextid.

§ 9. Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

Stk. 2. Der ydes overarbejdsbetaling, såfremt normen på 9 timer dagligt overskrides. Der ydes endvidere overarbejdsbetaling ved overskridelse af normperioden, jf. § 8, stk. 1.

Stk. 3. Tillægget for overarbejde udgør 50% pr. time.

Stk. 4. Optjent afspadsering – både overarbejde, merarbejde og søn- og helligdagsarbejde – kan i samråd med ledelsen, bringes til udbetaling, hvis:

- Der står flere end 74 timer til afspadsering, og den enkelte medarbejder ønsker dette.

Timelønnen beregnes med 1/1924 af årslønnen på vedkommende skalatrin inkl. funktionstillæg og kvalifikationstillæg og eventuelle lønpakker ekskl. evt. arbejdstidsbestemte tillæg og pensionsbidrag.

§ 10. Søn- og helligdage

Stk. 1. Helligdage er følgende: 24 december,1. og 2. Juledag, Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. Påskedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag og 2. Pinsedag.

1. maj, 31. december og Grundlovsdag er at betragte som helligdage fra kl. 12 – 24.

Stk. 2. For arbejde på søn- og helligdage ydes der en halv times frihed for hver times planlagt tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 3. Hvis der planlægges tjeneste på en helligdag, gives der ud over § 10, stk. 2 en erstatningsfridag eller udbetaling. Det gælder dog ikke, hvis den falder på en søndag.

Der skal endvidere gives erstatningsfridag, såfremt der er sammenfald mellem søn- og helligdag og fridøgn/vagtlistefridag.

§ 11. Aften- og nattillæg samt lørdagstillæg

Stk. 1. Der ydes tillæg for arbejde på følgende tidspunkter: Hverdage mellem kl. 17:00 og 06:00 (aften- og nattillæg) samt lørdage mellem kl. 08:00 og 24:00.

Stk. 2. Aften- og nattillæg samt lørdagstillæg udgør kr. 40 pr. time. Tillægget reguleres ikke i aftaleperioden.

§ 12. Vagtplan

Stk. 1. Den ansatte skal være bekendt med den planlagte tjenestes placering mindst 4 uger forud. Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

Bemærkninger: Arbejdstiden opgøres for ugerne 1 - 4 inkl., 5 - 8 inkl., 9 - 12 inkl., osv. for 4 ugers turnus og for ugerne 1 - 6 inkl., 7 - 12 inkl., 13 - 18 inkl., osv. for 6 ugers turnus.

Stk. 2. Ændringer i den planlagte tjeneste kan ske efter aftale med den ansatte.

Stk. 3. Ved opstart af nye kontrakter kan der ses bort fra 4 ugers reglen i en kort periode, som aftales med de lokale tillidsrepræsentanter, dog højst i 1 måned. I andre situationer skal der forhandles med den relevante faglige organisation.

Stk. 4. I særlige situationer hvor virksomheden oplever driftsstop kan virksomheden aftale med den enkelte medarbejder, at denne forlader arbejdspladsen og først genoptager arbejdet, når driftsforstyrrelsen er afhjulpet. Aflønningen efter normtidens afslutning sker som overtidsbetaling. Øvrige timer honoreres ved hensættelse af 50 % af timelønnen til afspadsering.

§ 13. Arbejdstøj

Det Danske Madhus er forpligtet til at stille arbejdsbeklædning til rådighed inkl. skridsikkert fodtøj. Ved arbejde i afkølede rum eller i frostrum udleveres særligt isolerende arbejdsbeklædning inkl. isolerende fodtøj. Ved arbejdsfunktioner uden for køkkenet, eksempelvis ved madudbringning, stilles endvidere nødvendigt overtøj, herunder nødvendige benklæder, samt fodtøj til rådighed. Eventuel aftale om kontant erstatning for arbejdsbeklædning, fodtøj og overtøj kan indgås i det lokale Medudvalg eller med den lokale afdeling af FOA eller med Kost og Ernæringsforbundet.

§ 14. Ferie og særlige feriedage samt seniordage

Stk. 1. Optjening og afholdelse af ferie følger Sundhedskartelles regler.

Stk. 2. Der ydes med lønnen i maj måned, særlig feriegodtgørelse med 2,3 % af lønnen, optjent i perioden september – maj og i august måned 2,3% af lønnen optjent i perioden maj – august, beregnet efter ferielovens regler.

Stk. 3. Ferieplanen for hovedferieperioden udarbejdes i henhold til aftaler indgået i det lokale MED udvalg.

Stk. 4. De ansatte optjener og afholder særlige feriedage i henhold til Sundhedskartelles aftale om ferie på det kommunale område.

stk. 5. Udbetaling af 6. ferieuge

Ønsker en månedslønnet ansat ikke at holde optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned (6. ferieuge) i ferieåret, har den ansatte ret til at få de resterende ferietimer udbetalt ved den førstkommende lønudbetaling efter ferieårets udløb. *Bemærkning: Udbetaling sker samtidig med lønudbetalingen for maj måned.* Valget meddeles senest den 5. april efter optjeningsåret.

Hvis der i aftale er fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes optjente ferietimer pr. år i overensstemmelse hermed.

En månedslønnet medarbejder kan i stedet vælge at 6. ferieuge indbetales til medarbejderens pensionsordning. Valget skal meddeles Det Danske Madhus senest den 5. april efter optjeningsåret

Valget træffes for et år ad gangen.

Stk. 6. Seniordage

Der indføres med virkning fra 1. jan. 2012 seniorfridage i det kalenderår hvor den ansatte fylder:

58 år - 2 dage

59 år - 2 dage

60 år - 2 dage

61 år - 3 dage

62 år og derover - 4 dage.

Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte opnår retten. Det betyder, at en medarbejder, der i 2012 fylder 58 år i august måned, har ret til at holde to seniordage i tidsrummet fra d. 1. januar til d. 31. december 2012. Retten til seniordage i et kalenderår gælder også uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte tiltræder. Hvis en person fx ansættes den 1. december, og pågældende opfylder aldersbetingelsen, har han eller hun ret til at afholde seniordage i december.

Den ansatte skal varsle seniordagene tidligst muligt, og arbejdsgiveren skal i mødekomme afviklingen på det varslede tidspunkt, medmindre forholdene på arbejdspladsen forhindrer afviklingen. Det skal dog være muligt for den ansatte at afholde seniordagene i løbet af året.

Hvis medarbejderen ikke afholder sine seniordage inden for kalenderåret bortfalder seniordagene, medmindre andet aftales. En medarbejder har således ikke ret til at overføre seniordagene til året efter. Dog overføres seniordagene, hvis de ikke har kunnet holdes, fordi arbejdsgiveren har afvist afviklingen med henvisning til forholdene på arbejdspladsen. En medarbejder har heller ikke ret til at fortryde midt i året, og i stedet kræve seniordagene udbetalt som seniorbonus.

Seniordage kan holdes i hele eller halve dage. Seniordage kan desuden efter aftale holdes i timer. Det giver mulighed for at anvende seniordagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkompensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid.

Såfremt medarbejderen bliver syg før afholdelse af seniordagene, udskydes de til senere. Hvis medarbejderen bliver syg under afvikling af seniordagene, udskydes de ikke, og seniordagene betragtes som afholdt. Seniordage der ikke er afholdt i kalenderåret på grund af medarbejderens sygdom, bortfalder ved årets udgang.

§ 15. Sygdom, barsel, adoption og omsorgsdage samt barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1. Sygdom betragtes som lovligt fravær. Fravær begrundet i sygdom skal meddeles af den pågældende medarbejder hurtigst muligt, efter anviste lokale retningslinjer herfor.

Stk. 2. De ansatte er omfattet af Forhandlingsfællesskabets aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Stk. 3. Der ydes betalt frihed på barns 1. og 2. sygedag, hvis:

1. Barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendig af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 16. Pensionsordning

Stk. 1. Der oprettes en pensionsordning for medarbejderen ved ansættelsen, når den ansatte er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer ugentlig.

For ungarbejdere oprettes en pensionsordning, når denne har været ansat i mindst 12 måneder.

Stk. 2. For servicemedarbejdere oprettes pensionsordningen i PENSAM og for kostfagligt uddannede i PKA, Pensionskassen for Kost og Sundhedsfaglige.

Stk. 3. Pensionsbidraget udgør pr. 1. januar 2014 13,60%, hvoraf en tredjedel betragtes som medarbejderens eget bidrag. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende skalatrinsløn samt af kvalifikationstillæg og af funktionstillæg, jf. § 3 og 4 samt af lønpakker. Pensionsbidraget indbetales til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen. Der beregnes pension af alle løndele.

Stk. 4. Der indbetales pensionsbidrag af deltidsbeskæftigedes merarbejde, beregnet efter reglerne i stk. 3.

§ 17. ATP

ATP indbetales i henhold til de for grupperne gældende satser i henhold til KL.

§ 18. Deltidsbeskæftigede

Stk. 1. Til deltidsbeskæftigede ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 2. Eventuel merbeskæftigelse af midlertidig karakter godtgøres med frihed af samme varighed eller normal timeløn.

Stk. 3. Ved merbeskæftigelse af fastere karakter foretages en ændring af den ansattes beskæftigelsesgrad (evt. tidsbegrænset).

> *Bemærkninger: Der er ikke tale om merbeskæftigelse, såfremt der over året er et ujævnt aktivitetsniveau, der tilsammen svarer til den ansattes beskæftigelsesgrad. Der er derimod tale om merbeskæftigelse af fastere karakter, såfremt en ansat i 3 måneder eller derover skal varetage yderligere faste timer ud over beskæftigelsesgraden. Beskæftigelsesgraden skal fremgå af ansættelsesbrevet eller et tillæg hertil.*

§ 19. Tillidsrepræsentant/samarbejdsregler

De til enhver tid gældende tillidsrepræsentant/samarbejdsregler for personale, der er tilsluttet Forhandlingsfællesskabets område, er gældende for de af nærværende overenskomst omfattede medarbejdere. Medarbejderne kan frit vælge tillidsrepræsentant mellem servicemedarbejdere og kost- og ernæringsfagligt uddannede medarbejdere. Tillidsrepræsentanten kan repræsentere begge medarbejdergrupper. Kun ved konkret uddelegering af forhandlingskompetencen fra Kost og Ernæringsforbundet og FOA kan tillidsrepræsentanten forhandle løn for de kostfagligt uddannede.

Med henblik på at forbedre samarbejdet i virksomheden indføres en årlig samtale mellem leder og tillidsrepræsentant. Ved den årlige samtale tages stilling til, hvordan det daglige samarbejde skal foregå – herunder hvor ofte man holder møder, tid til tillidsmandsarbejdet mv.

§ 20. Uddannelse

Ved deltagelse i arbejdsrelevant efteruddannelse, herunder AMU-kurser, udbetales fuld sædvanlig løn under uddannelse. Aftale om deltagelse træffes i hvert enkelt tilfælde mellem Det Danske Madhus og medarbejderen. Retningslinjer aftales ligeledes lokalt.

Transporten til og fra uddannelse betales af Det Danske Madhus.

§ 21. Lokalaftale

Der kan indgås lokal aftale mellem Det Danske Madhus og FOA's lokale afdeling/Kost og Ernæringsforbundet om konvertering af fast tid, tillæg eller afspadsering ved fravigelse af bestemmelserne i § 10 og § 11. Lokalaftalen skal godkendes af den forhandlingsberettigede faglige organisation.

§ 22. Opsigelse

Stk. 1. Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Kopi af meddelelsen sendes samtidig til den forhandlingsberettigede faglige organisation på nedenstående mailadresse.

Fag og Arbejde FOA: foa@foa.dk

Kost og Ernæringsforbundet: sikkermail@kost.dk

Stk. 2. Underretningen til den faglige organisation skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre dette strider mod den tavshedspligt, som følger af gældende lovgivning.

Stk. 3. Tilbageholder Det Danske Madhus tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen. Den nævnte underretning sendes samtidig for servicemedarbejderes /assistenters vedkommende på ovenstående mailadresse.

Stk. 4. Organisationen kan kræve sagen forhandlet med Det Danske Madhus, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller arbejdspladsens forhold. Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte underretning.

§ 23. Opsigelse af timelønnede

Stk. 1. For timelønnede er der efter 1 måneds uafbrudt beskæftigelse, et opsigelsesvarsel fra arbejdsgiverside på 7 dage og fra den ansattes side et varsel på 3 dage. Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage (kalenderdage).

Stk. 2. Uafbrudt beskæftigelse anses ikke for afbrudt ved forekommende arbejdsfridag i henhold til lov om hviletid og fridøgn, søn- og helligdage samt sygefravær.

§ 24. Sundhedsfremmende foranstaltninger

Der kan tilbydes de ansatte sundhedsfremmende foranstaltninger. Retningslinjer aftales lokalt. (Er det stadig nødvendigt at have det med? Hvad er det for nogle foranstaltninger?

§ 25. Øvrige bestemmelser

Selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er forhandlet mellem parterne og træder i stedet.

Enhver uenighed om forståelsen af denne overenskomst med tilhørende protokollater og aftaler, skal af hver af parterne søges bilagt ved mægling eventuelt ved voldgift.

§ 26. Opsigelsesfrist og udløb.

Stk. 1. Overenskomsten træder i kraft den 1.april 2022.

Stk. 2. Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31.marts, dog tidligst til den 31. marts 2025.

København den. 26 august 2022.

For Det Danske Madhus A/S

xxxx

For FOA Fag og Arbejde

Xxxx

For Kost og Ernæringsforbundet

Ghita Parry
Formand