



LANDSOVERENSKOMST

2025/2028

Håndværksbageroverenskomsten

2025/2028

LANDSOVERENSKOMST

For håndværksbagere og konditorer mellem
DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER OG
FØDEVAREFORBUNDET NNF
Vedrørende arbejdsforhold, lønninger m.m.
for bager- og konditorsvende
samt elever og andet personale

INDHOLD

KAPITEL A – ARBEJDSSTID	5
§ 1 – Arbejdstidens længde, lægning og afvigelser	5
KAPITEL B – LØN	5
§ 2 – Løn og særlig opsparing	5
§ 3 – Lønningsperiode	8
§ 4 – Pension	8
§ 5 – Ansættelsesbeviser	11
§ 6 – Særlige tillæg	12
§ 7 – Frihed på søgnehellidage	12
KAPITEL C – OVERARBEJDE	13
§ 8 – Varsling	13
§ 9 – Tillæg	13
§ 10 – Opgørelse	13
§ 11 – Afspadsering	13
KAPITEL D – DELTIDSARBEJDE	14
§ 12 – Betingelser	14
§ 13 – Arbejdstid	14
§ 14 – Aflønning	14
§ 15 – Overarbejde	14
KAPITEL E – FERIE	15
§ 16 – Ferie, feriegodtgørelse og feriefridage	15
KAPITEL F – SYGDOM, BARSEL OG ANDEN FRIHED	18
§ 18 – Sygdom	18
§ 19 – Børns sygdom, børns hospitalsindlæggelse, børne- og børnebørns-omsorgsdage samt ledsagelse af nærtstående	19
§ 20 – Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov	22
§ 21 – Tilskadekomst på virksomheden	25
KAPITEL G – ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR	26
§ 22 – Opsigelse fra arbejdsgiveren	26
§ 23 – Opsigelse fra medarbejderen	26
KAPITEL H – TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT	27
§ 24 – Tillidsrepræsentant	27
§ 25 – Arbejdsmiljørepræsentant	27

KAPITEL I – ANDRE REGLER.....	27
§ 26 – Arbejdstøj	27
§ 27 – Behandling af faglig strid.....	27
§ 28 – Uddannelse.....	28
§ 29 – Hovedaftalen.....	28
§ 30 – Overenskomstens gyldighed.....	28
Protokollat 1 – Arbejdsmarkedspension – IP-Pension.....	29
Protokollat 2 – Ferieoverenskomst	30
Protokollat 3 – Kompetenceudviklingsfond – Efteruddannelsesfond.....	31
Protokollat 4 – Fravigelse af protokollat om kompetenceudviklingsfond.....	34
Protokollat 5 – Håndtering af sager om manglende indberetning/ betaling til Kompetenceudviklingsfonden.....	34
Protokollat 6 – Voksenlærlinge	36
Protokollat 7 – Lærlingesamtaler	36
Protokollat 8 – BAR samarbejdet	36
Protokollat 9 – Om elektroniske dokumenter	36
Protokollat 10 – Om udlevering af medlemsoplysninger	37
Protokollat 11 – Om udviklingsfond	37
Protokollat 12 – Lærlinges adgang til støtte fra kompetenceudviklingsfonden .	38
Protokollat 13 – Aftale om lærlinge	38
Protokollat 14 – Aftale om indfasning af særlig opsparings-bidrag	39
Protokollat 15 – Aftale om natarbejde	40
Protokollat 16 – Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler	42
Protokollat 17 – Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse	42

Protokollat 18 – Aftale om mulighed for at afslå overarbejde	42
BILAG 1 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER.....	43
BILAG 2 REGLER FOR ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT	48
BILAG 3 UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT	49
A. Anvendelse af udenlandske underleverandører	49
B. Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af over- enskomsten.....	49
BILAG 4 DATABESKYTTELSE.....	50
Organisationsaftale om databeskyttelse.....	50
Hensigtserklæringer	51
Hensigtserklæring vedr. ”fritvalg” og kritisk sygdom	51
Frit valg.....	51
Lønblad	52

KAPITEL A – ARBEJ DSTID

§ 1 – Arbejdstidens længde, lægning og afvigelser

Stk. 1. Den normale effektive arbejdstid andrager 37 timer pr. uge.

Arbejdstidens placering aftales lokalt og kan tilrettelægges således, at det af en fast plan fremgår, at den enkelte medarbejder opnår en arbejdstid, der gennemsnitlig ikke overstiger 37 timer pr. uge efter den fastlagte plan. Den ugentlige arbejdstid kan i den enkelte uge overskrides, mod at overskydende tid afvikles senest inden for en 4-ugers periode – normalt ved hele eller halve fridage.

Stk. 2. Den daglige arbejdstid kan normalt ikke overstige 9 timer.

Stk. 3. Der ydes en daglig spise- og hvilepause på mindst 1/2 time. Tidspunkt for pauser kan aftales lokalt. Pausen kan bortfalde efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

KAPITEL B – LØN

§ 2 – Løn og særlig opsparring

Stk. 1. Faglært bager- og konditorsvend

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. måned	24.834,90	25.435,90	25.996,90	26.557,90
Minimalløn pr. time	154,90	158,65	162,15	165,65

Stk. 2. Brødbager/kagekonditor/bagværker

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. måned	23.334,90	23.935,90	24.496,90	25.057,90
Minimalløn pr. time	145,54	149,29	152,79	156,29

Stk. 3. Ufaglært

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. måned	21.834,90	22.435,90	22.996,90	23.557,90
Minimalløn pr. time	136,19	139,94	143,43	146,93

Stk. 4. Løn, unge under 18 år

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. måned	12.313,00	12.658,00	12.987,00	13.308,00
Minimalløn pr. time	76,80	78,95	81,00	83,00

Stk. 5. Særlig opsparing

A. INDBETALING

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 10,5 pct. af den ferieberettigede løn på en særlig opsparing. Pr. 1. marts 2026 opspares der i alt 11,5 pct. af den ferieberettigede løn på en særlig opsparing. Pr. 1. marts 2027 opspares der i alt 12,5 pct. af den ferieberettigede løn på en særlig opsparing. Opsparingen sker i virksomheden.

B. UDBETALING

Ved udgangen af maj måned og udgangen af november udbetaler virksomheden indestående på den særlige opsparing.

C. MULIGHED FOR LØBENDE UDBETALING

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen. Beløbet udbetales som ikke ferieberettiget løn.

Det kan ikke være en betingelse for ansættelse eller den fortsatte ansættelse, at der indgås aftale om løbende udbetaling.

En aftale om løbende udbetaling skal, for at være gyldig, være skriftlig og kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel, til ophør den 1. juni eller 1. december.

D. FRATRÆDELSE

Ved fratrædelse opgøres den særlige opsparing, og eventuelt overskud udbetales sammen med den sidste lønudbetaling fra virksomheden.

Stk. 6. Øvrigt

- A.** Der skal ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende minimalløn – der kan således ske sædvanlig modregning.
- B.** Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end i overenskomsten bestemt, og organisationerne er enige om, at dette bør ske, hvor pågældende bagersvend på grund af dygtighed yder særligt værdifuldt arbejde, og hvor der forudsættes mere selvstændigt arbejde eller særligt ansvar ved arbejdets udførelse. Aftale om sådan højere løn træffes mellem arbejdsgiveren og den enkelte bagersvend. Organisationerne er enige om, at i tilfælde hvor der foreligger åbenbart brud på overenskomstens forudsætninger, skal sagen kunne indbringes til afgørelse ved organisationsforhandling. Kan enighed ikke opnås, kan sagen behandles af sædvanlig fagretlig vej.

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 2, stk. 6, litra B, 2. afsnit, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

- C. Parterne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i særlig opsparing, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

Stk. 7. Minimalløn – lærlinge og voksenlærlinge

A. Bager- og konditorlærlinge aflønnes i henhold til nedenstående:

PERIODE	LØNSATS 1. marts 2025	LØNSATS 1. maj 2025	LØNSATS 1. marts 2026	LØNSATS 1. marts 2027	UDDANNELSENS OPBYGNING	
					Grundforløb 1 - ½ år	
1. årssats Lærlinge, der har gennemført grundforløb 2, overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. årssatsen.	13.126,68 kr. pr. måned 81,87 kr. pr. time	13.651,75 kr. pr. måned 85,15 kr. pr. time	14.129,56 kr. pr. måned 88,13 kr. pr. time	14.624,09 kr. pr. måned 91,21 kr. pr. time	Grundforløb 2 - ½ år	
					TRIN 1 – Bagværker – 2 år	
2. årssats	14.243,82 kr. pr. måned 88,84 kr. pr. time	14.813,57 kr. pr. måned 92,39 kr. pr. time	15.332,05 kr. pr. måned 95,63 kr. pr. time	15.868,67 kr. pr. måned 98,98 kr. pr. time		
3. årssats	15.361,02 kr. pr. måned 95,81 kr. pr. time	15.975,46 kr. pr. måned 99,64 kr. pr. time	16.534,60 kr. pr. måned 103,13 kr. pr. time	17.113,31 kr. pr. måned 106,74 kr. pr. time		
4. årssats	18.153,92 kr. pr. måned 113,23 kr. pr. time	18.880,08 kr. pr. måned 117,76 kr. pr. time	19.540,88 kr. pr. måned 121,88 kr. pr. time	20.224,81 kr. pr. måned 126,14 kr. pr. time	Trin 2, Specialet Bager – 1½ år	Trin 2, Specialet Konditor – 1½ år

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 4 år, er parterne enige om at der sker afkorting, således at de sidste satser er gældende.

I øvrigt gælder de generelle regler om arbejdstid, forskudttid mv.

- B.** I tilfælde, hvor en person er uddannet som baker ønsker at uddanne sig i konditorfaget, eller en konditor ønsker at uddanne sig i bagerfaget aflønnes der efter overenskomstens § 2, stk. 7, litra C, ligesom tillæg betales i henhold til samme overenskomsts § 6.

- C.** Voksenlærlinge aflønnes i henhold til nedenstående:

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. måned	20.402,00 kr.	21.003,00 kr.	21.564,00 kr.	22.125,00 kr.
Minimalløn pr. time	127,25 kr.	131,00 kr.	134,50 kr.	138,00 kr.

Virksomheden skal være opmærksom på, at det følger af gældende lovgivning, at det er en betingelse for, at jobcenteret kan yde tilskud, at voksenlærlingen aflønnes efter lønsatserne for ufaglærte. Tilsvarende betingelse er gældende for, at Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) kan yde den høje refusionssats.

Da der derudover gælder øvrige betingelser, anbefales virksomheden altid at søge forudgående godkendelse ved jobcentret inden, der indgås aftale med en voksenlærling.

Det er op til den enkelte virksomhed at besluttet om, de ønsker at aflønne voksenlærlingen i henhold til ovenstående satser eller efter satserne for ufaglært i § 2, stk. 3.

§ 3 – Lønningsperiode

Lønningsperioden er kalenderugen (mandag–søndag) med lønudbetaling senest den efterfølgende torsdag.

Lønningsperioden kan også være 2 lønningsperioder eller 1 måned. For månedslønninger skal det klart fremgå af ansættelsesaftalen, hvilke perioder der aflønnes for.

Eks. 1–31 eller 20–19 i måneden.

§ 4 – Pension

Stk. 1. – Pensionsbidrag

- A.** For medarbejdere ansat før den 1. marts 2012 opkræves et bidrag på i alt 13,5% af den ferieberettigede løn. Heraf udgør virksomhedens bidrag 11,0 pct. og medarbejderens bidrag 2,5 pct.

Der henvises til protokollat 1.

- B.** For medarbejdere ansat efter 1. marts 2012 opkræves et bidrag på 12,0 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn. Heraf udgør virksomhedens bidrag 10,0 pct., og medarbejderens bidrag udgør 2,0 pct.

Pr. 1. maj 2025 opkræves et bidrag på 13,0 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn. Heraf udgør virksomhedens bidrag 11,0 pct., og medarbejderens bidrag udgør 2,0 pct.

- C.** Det samlede pensionsbidrag indbetales til Industriens Pension (IP-pension), og pensionsvedtægterne og pensionsregulativerne efterleves.

Stk. 2. – Pensionsordningen

Parterne er enige om, at medarbejdere under denne overenskomst tilknyttes Industriens Pension.

A. FORMÅL

Formålet med pensionsordningen er at sikre medarbejderen og dennes eventuelle efterladte i tilfælde af dødsfald, tab af erhvervsevne eller alderspensionering. Pensionsordningen dækker det mellem parterne omhandlede overenskomstområde.

B. PERSONKREDS

Medlemskab af IP-pensionskassen er obligatorisk for medarbejdere omfattet af overenskomstens dækningsområde, der er fyldt 18 år og har været beskæftiget inden for overenskomstområdet i mindst 6 måneder. Voksenlærlinge og lærlinge med uddannelsesskift er omfattet af pensionsordningen, og der indbetales fuldt bidrag til pensionskassen.

Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

C. ØVRIGE KRAV

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionskassen.

Pensionsbidraget skal være påført lønsedlen ved hver lønudbetaling.

D. PENSIONSBIDRAG

Der henvises til § 4, stk. 1, om pensionsbidragets størrelse.

Pensionsbidraget udgør mindst den anførte procentsats af medarbejderens ferieberettigede løn.

Stk. 3 – Betingelser for at lærlinge har ret til pension

- A. Lærlinge omfattes af pensionsordningen, når de fylder 18 år samt har opnået 3 måneders anciennitet.
- B. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 4.
- C. Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.
- D. Voksenlærlinge og lærlinge med uddannelsesskift har ret til pension, såfremt de opfylder betingelserne herfor, jf. stk. 2, litra B.

Stk. 4. – Forsikring for lærlinge

For lærlinge, der ikke opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen, gælder følgende:

Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Ordningen placeres i det pensions- eller forsikringsselskab, der fremgår af overenskomsten medmindre overenskomstens parter aftaler andet.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

Såfremt lærlingen overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension 60.000 kr. årligt

Invalidesum 100.000 kr.

Forsikring ved kritisk sygdom 100.000 kr.

Dødsfaldssum 300.000 kr.

Stk. 5 – Medarbejdere over folkepensionsalderen

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende:

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 et ikke ferieberettiget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

§ 5 – Ansættelsesbeviser

Stk. 1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 - 7 samt artikel 15 - 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 - 5 samt §§ 12 - 15 i lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Stk. 2. Parterne er enige om, at Håndværksbageroverenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Stk. 3. Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod / godtgørelse.

Stk. 4. Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

§ 6 – Særlige tillæg

Stk. 1. Hvor arbejdstiden placeres i tidsrummet mellem kl. 18.00 og kl. 04.00, ydes pr. påbegyndt time:

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Alle dage mellem kl. 18.00–04.00	49,89 kr.	51,64 kr.	53,44 kr.	55,31 kr.

Stk. 2. Når arbejdet udføres på søn- og helligdage samt på grundlovsdag efter kl. 12.00, ydes pr. påbegyndt time.

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Søn- og helligdage samt Grundlovsdag efter kl. 12.00	33,24 kr.	34,40 kr.	35,61 kr.	36,85 kr.

Stk. 3. For lærlinge gælder samme tillæg som ovenstående. Unge under 18 år får det halve af ovenstående tillæg.

§ 7 – Frihed på søgnehelligdage

1. juledag, 2. juledag og Nytårsdag, Langfredag, 2. påskedag og Kr. Himmelfartsdag er betalte fridage, således at forstå, at for hver af de nævnte søgnehelligdage, der falder i kalenderugen, nedsættes antallet af arbejdsdage tilsvarende (med 1/5 af den ugentlige arbejdstid p.t. 7,4 timer) med fuld lønudligning.

Såfremt friheden ikke kan afvikles i den uge, hvori helligdagen falder, kan det aftales, at friheden afvikles som følger:

For så vidt angår 1. juledag, 2. juledag og Nytårsdag kan friheden afvikles enkeltvis eller samlet indenfor perioden den 1. december til den 28. februar.

For så vidt angår Langfredag, 2. påskedag og Kr. Himmelfartsdag kan friheden afvikles enkeltvis eller samlet indenfor perioden den 1. marts til den 31. oktober.

Udføres der arbejde på ovenstående dage, betales en normal dagløn samt tillæg i henhold til § 6 og i tilfælde af overarbejde tillige tillæg i henhold til § 9.

Hvis friheden ikke kan afvikles inden for de nævnte perioder, betales et tillæg på kr. 345,00.

Såfremt der måtte ske afskedigelse i de nævnte perioder uden at friheden for søgnehelligdagen er afholdt, betales der sammen med sidste lønudbetaling for evt. manglende dage.

Dersom en medarbejder afskediges den 23. eller 24. december, tilkommer der denne betaling for 1. juledag, for så vidt denne har været beskæftiget på den pågældende arbejdsplads i den forløbne del af december måned.

Forældelsesreglen kan ikke gøres gældende i relation til krav om søgnehelldage.

KAPITEL C – OVERARBEJDE

§ 8 – Varsling

Overarbejde skal varsles senest 3 timer før påbegyndelse.

For manglende varsel betales en timeløn med tillæg.

Overarbejde skal falde i tilslutning til den normale arbejdstids ophør.

Der henvises i øvrigt til Protokollat 18 om Aftale om mulighed for at afslå overarbejde.

§ 9 – Tillæg

Overarbejde betales med et tillæg til timelønnen på:

1. og 2. time 50%

Derefter 100%

Der kan beregnes overarbejdsbetaling for halve timer.

Overarbejdstillægget udbetales til medarbejderen i den lønningsperiode, hvor overarbejdet har fundet sted.

§ 10 – Opgørelse

Tillidsrepræsentanten tilstilles periodisk en oversigt over alt udført overarbejde.

§ 11 – Afspadsering

Alt overarbejde kan, i samråd med tillidsrepræsentanten, afspadseres indenfor 6 måneder i forholdene:

En 50% time = 1 time og 30 minutter

En 100% time = 2 timer

Virksomheden tilbageholder løn, som udbetales ved afspadsering.

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringsshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

KAPITEL D – DELTIDSARBEJDE

§ 12 – Betingelser

Virksomhederne kan antage medarbejdere til deltidsbeskæftigelse i henhold til reglerne i 2. afsnit. Dog således at forstå, at fuldtidsstillinger ikke omkonverteres til deltidsstillinger.

Forudsætningen for anvendelse af deltidsbeskæftigede er, at de pågældende ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid i den pågældende eller en anden virksomhed, medmindre helbredsmæssige eller andre tilsvarende hensyn taler for en kortere arbejdstid end den normale, eller medarbejderen selv ønsker det.

§ 13 – Arbejdstid

Deltidsarbejde er defineret som arbejde, hvis varighed – bortset fra merarbejde af tilfældig karakter – er mindst 15 timer om ugen, eller har en sådan varighed beregnet i gennemsnit for en 4 ugers periode. Deltidsarbejde skal have et omfang af mindst 2 arbejdsdage pr. kalenderuge og må højst udgøre 9 timer pr. dag.

Reglen om minimum/maksimum arbejdstid finder dog ikke anvendelse for medarbejdere ansat i henhold til § 2 stk. 4 (ungarbejdere). Den maksimale daglige/ugentlige arbejdstid afhænger tillige af reglerne i den til enhver tid gældende arbejdsmiljølov.

For ungarbejdere, der arbejder mere end 30 timer pr. uge gælder det, at ansættelsens længde maksimalt må udgøre 3 på hinanden følgende måneder. Arbejde herudover fordrer indgåelse af en uddannelsesaftale.

Deltidsarbejde kan ske på frivillig basis, og i så fald er den deltidsansatte omfattet af bestemmelserne i denne overenskomst, som tillige gælder for fuldtidsansatte.

§ 14 – Aflønning

Lønnen beregnes forholdsvis pr. time i henhold til § 2. Tillæg ydes i henhold til de for fuldtidsansatte gældende bestemmelser i nærværende overenskomst.

§ 15 – Overarbejde

Overarbejdstillæg ydes kun til deltidsansatte ved arbejde, der strækker ud over det til enhver tid normerede ugentlige antal arbejdstimer for heltidsansatte.

KAPITEL E – FERIE

§ 16 – Ferie, feriegodtgørelse og feriefridage

A. FERIE, FERGODTGØRELSE

AFTALE OM FERIE

Ferie og feriegodtgørelse ydes efter gældende lov, med nedenstående fravigelser.

Ferieplan tilstræbes fastlagt inden 1. marts, dog altid 3 måneder før hovedferien og 1 måned før restferien.

FAGRETTLIG BEHANDLING

Uoverensstemmelser vedrørende de i denne aftale indeholdte bestemmelser skal afgøres fagretligt. Uoverensstemmelser om andre dele af ferieloven kan behandles fagretligt, såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom.

OPTJENING OG AFHOLDELSE AF FERIE I TIMER M.V.

Ferien kan optjenes og afholdes på anden måde, herunder i timer, end anført i ferieloven.

Såfremt ferien optjenes i timer, optjener en fuldtidsansat medarbejder 185 timers ferie pr. ferieår, svarende til 5 uger x 37 timer.

Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. ferieår.

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

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

Ved medarbejderens fratrædelse omregnes ferie, som er optjent i timer, til dage.

Der kan kun indgås aftale om optjening og afholdelse i timer, hvis der benyttes feriegarantiordning.

Virksomheden skal, såfremt ferien optjenes og afholdes i timer, orientere medarbejderne herom forud for ferieårets start.

Hvor der ikke benyttes feriegarantiordning, kan der endvidere lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

OVERFØRSEL AF FERIE

Virksomheden og medarbejderen kan indgå aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres 2 uger i alt.

Det er en forudsætning, at aftalen indgås skriftligt. Aftalen skal være indgået inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Virksomheden skal endvidere inden samme tidsfrist give skriftlig meddelelse til den, der udbetaler feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales ferie ud over 5 uger. Feriepenge beregnes for månedslønnede med 12,5 pct. af den ferieberettigede løn på fratrædelsestidspunktet. Har medarbejderen imidlertid optjent feriegodtgørelse hos en tidligere arbejdsgiver, udbetales feriegodtgørelsen fra FerieKonto eller fra den tidligere arbejdsgiver, hvis der er benyttet feriegarantiordning.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for overført ferie, for hvilken der er anvendt overenskomstens feriegarantiordning.

Overført ferie kan varsles til afholdelse med 1 måned, idet ferien betragtes som restferie.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan dog kun pålægges afholdt i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede er placeret i denne periode, eller såfremt parterne i øvrigt er enige herom.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan ikke betragtes som afviklet i en fritstillingsperiode, medmindre det er aftalt.

FERIE PÅ FORSKUD OG VARSLING AF FERIE

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig.

Det kan aftales, at medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den. 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles et antal feriedage forholdsmæssigt.

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

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

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

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

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

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

B. FERIEFRIDAGE

Medarbejderen tildeles 5 feriefridage pr. 1. september.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- A. Medarbejderen er berettiget til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- B. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- C. Der ydes ikke betaling ved afholdelse af feriefridage idet dette er indeholdt i ovenstående betaling fra den særlige opsparing.
- D. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Opsparede feriefridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.
- E. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

§ 17 – FERIE I FORBINDELSE MED SØGNEHELLIGDAGE

Såfremt der holdes ferie i forbindelse med de i § 7 nævnte dage, forlænges ferien tilsvarende.

KAPITEL F – SYGDOM, BARSEL OG ANDEN FRIHED

§ 18 – Sygdom

Stk. 1. Generelle regler

- A.** Området følger den til enhver tid gældende sygedagpengelov. Ved sygdom opstået efter fremmøde på arbejdspladsen betales fuld løn for den resterende del af dagen.
- B.** Virksomheden yder fuld løn i 4 uger, dog maksimalt kr. 159,00 pr. time, og højst for 37 timer pr. uge, og kun for ansatte med mindst 6 måneders anciennitet. Efter 4 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 8 uger fuld løn eksklusive genetillæg, dog maksimalt kr. 159,00 pr. time.

Den 1. maj 2025 forhøjes maksimumssats til kr. 162,75 pr. time.

Den 1. marts 2026 forhøjes maksimumssats til kr. 166,25 pr. time.

Den 1. marts 2027 forhøjes maksimumssats til kr. 169,75 pr. time.

- C.** Beregningsgrundlaget for løn under sygdom er den ansattes forventede indtægststab pr. arbejdstime inkl. systematisk forekommende genetillæg i sygeperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inkl. systematisk forekommende genetillæg.

Stk. 2. Supplerende regler for lærlinge

- A.** Virksomheden yder sygeløn til lærlinge i hele sygeperioden og fra 1. ansættelsesdag, dog maksimalt kr. 159,00 pr. time, og højst for 37 timer pr. uge. Dette gælder dog ikke voksenlærlinge, der alene kan opnå betaling efter stk. 1, dog således at der ikke gælder noget anciennitetskrav for voksenlærlinge.

Den 1. maj 2025 forhøjes maksimumssatsen til kr. 162,75 pr. time.

Den 1. marts 2026 forhøjes maksimumssats til kr. 166,25 pr. time.

Den 1. marts 2027 forhøjes ovenstående maksimumssats til kr. 169,75 pr. time.

- B. Det er en forudsætning for betaling af sygeløn, at lærlingen er sygedagpengeberettiget, og at arbejdsgiveren er berettiget til refusion efter reglerne i sygedagpengeloven. Såfremt refusionen måtte være mindre, fx fordi dagpengesatsen nedsættes eller lærlingen ikke længere er sygedagpengeberettiget grundet lærlingens manglende deltagelse i kommunens opfølgning mv., nedsættes betaling til lærlingen tilsvarende.

§ 19 – Børns sygdom, børns hospitalsindlæggelse, børne- og børnebørns-omsorgsdage samt ledsagelse af nærtstående

A. BØRNS SYGDOM

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten indrømmes frihed med fuld personlig løn, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeboende barn/børn under 14 år.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Virksomheden kan kræve dokumentation – for eksempel i form af en tro- og loveerklæring. Den ansatte er forpligtet til at oplyse om antallet af hjemmeboende børn under 14 år.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn.

B. BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE

Der indrømmes frihed med løn til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn indenfor en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Medarbejderen oppebærer for denne dag fuld personlig løn, dog maksimalt pr. 1. marts 2022 kr. 150,00.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

C. BØRNS LÆGEBESØG

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

D. LEDSAGELSE AF NÆRTSTÅENDE

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, 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 pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre 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.

E. BØRNEOMSORGS-DAGE

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing jf. § 2, stk. 5.

F. BØRNEBØRNS-OMSORGS-DAGE

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn.

G. OVERSIGT OVER FRAVÆR MED BØRN

Fraværsgrund	Længde af fravær	Betaling
Fravær når barnet bliver sygt i løbet af arbejdsdagen	Fra man forlader arbejdspladsen og resten af dagen.	Fuld løn inkl. genetillæg for resten af dagen.
Barnets første hele fraværsdag	En hel arbejdsdag.	Fuld løn inkl. genetillæg.
Barnets anden og tredje hele sygedag	To hele arbejdsdage.	Ingen betaling, da betalingen er indeholdt i de to årlige udbetalinger fra særlig opsparing.
Lægebesøg med barnet	Fri til besøget.	Ingen betaling, da betalingen er indeholdt i de to årlige udbetalinger fra særlig opsparing.
Indlæggelse på hospital eller i hjemmet sammen med barnet	En uge pr. 12. måneder	Personlig løn, dog maksimalt 150,00 kr. pr. time
Børneomsorgsdage	To dage pr. ferieafholdelsesperiode.	Ingen betaling, da betalingen er indeholdt i de to årlige udbetalinger fra særlig opsparing.
Ledsagelse af nærtstående	To arbejdsdage ved nærtståendes akutte nødstilfælde og til nærtståendes planlagte helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Fem arbejdsdage ved kritisk sygdom eller udredning af nærtstående.	Ingen betaling, da betalingen er indeholdt i de to årlige udbetalinger fra særlig opsparing.
Børnebørns-omsorgsdage	To hele arbejdsdage pr. ferieafholdelsesperiode.	Ingen betaling, da betalingen er indeholdt i de to årlige udbetalinger fra særlig opsparing.

§ 20 – Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov

Stk. 1.

A. BETINGELSER

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

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

I øvrigt henvises der til gældende lovgivning.

B. GRAVIDITETSORLOV

Virksomheden betaler løn til mor under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 156,50 kr. pr. time.

Den 1. maj 2025 forhøjes maksimumsatsen til 160,25 kr. pr. time.

Den 1. marts 2026 forhøjes maksimumsatsen til 163,75 kr. pr. time.

Den 1. marts 2027 forhøjes maksimumsatsen til 167,25 kr. pr. time.

C. FRAVÆR I DE FØRSTE 10 UGER EFTER FØDSLEN

Virksomheden betaler løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselsorlov).

Virksomheden betaler løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

Til adoptanter betales løn under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 156,50 kr. pr. time.

Den 1. maj 2025 forhøjes maksimumsatsen til 160,25 kr. pr. time.

Den 1. marts 2026 forhøjes maksimumsatsen til 163,75 kr. pr. time.

Den 1. marts 2027 forhøjes maksimumsatsen til 167,25 kr. pr. time.

D. FRAVÆR FRA 11. UGE EFTER FØDSLEN

Virksomheden betaler herudover løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Betaling i disse 24 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 156,50 kr. pr. time.

Den 1. maj 2025 forhøjes maksimumsatsen til 160,25 kr. pr. time.

Den 1. marts 2026 forhøjes maksimumsatsen til 163,75 kr. pr. time.

Den 1. marts 2027 forhøjes maksimumsatsen til 167,25 kr. pr. time.

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

E. FRAVÆR FRA 11. UGE EFTER FØDSLEN (FOR FORÆLDRE TIL BØRN FØDT ELLER MODTAGET DEN 1.JUNI 2025 ELLER SENERE)

Virksomheden betaler herudover løn i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere.

Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Betaling i disse 24 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 156,50 kr. pr. time.

Den 1. maj 2025 forhøjes maksimumsatsen til 160,25 kr. pr. time.

Den 1. marts 2026 forhøjes maksimumsatsen til 163,75 kr. pr. time.

Den 1. marts 2027 forhøjes maksimumsatsen til 167,25 kr. pr. time.

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

F. EKSTRA PENSIONSBIDRAG

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselsorlov), jf. litra C, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md	Arbejdstagerbidrag kr. pr. md	Samlet bidrag kr. pr. md
2.957,00	592,00	3.549,00

Dette svarer til, at arbejdsgiverbidraget udgør 18,45 kr. pr. time, at arbejdstagerbidraget udgør 3,69 kr. pr. time og det samlede bidrag udgør 22,14 kr. pr. time.

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Sociale forældre, jf. litra G, har ikke krav på ekstra pensionsbidrag.

G. SOCIALE FORÆLDRE OG NÆRTSTÅENDE FAMILIEMEDLEMMER

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden løn efter litra C og E.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden løn efter litra E.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter litra E, og det er en forudsætning for retten til løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagspenge og opfylder betingelserne i litra A.

H. OVERSigt over det maksimale antal uger med ret til løn

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med løn svarende til det, som den pågældende havde oppebåret i perioden, dog maks. 156,50 kr. pr. time, afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Den 1. maj 2025 forhøjes maksimumsatsen til 160,25 kr. pr. time.

Den 1. marts 2026 forhøjes maksimumsatsen til 163,75 kr. pr. time.

Den 1. marts 2027 forhøjes maksimumsatsen til 167,25 kr. pr. time.

Fravær med løn	Mor	Den anden forældre	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående Familien medlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt	4 uger, dog maks. 156,50. pr. time	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger, dog maks. 156,50 kr. pr. time	2 uger, dog maks. 156,50 kr. pr. time	8 uger, dog maks. 156,50 kr. pr. time	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*, dog maks. 156,50 kr. pr. time	10 uger*, dog maks. 156,50 kr. pr. time	10 uger, dog maks. 156,50 kr. pr. time	10 uger, dog maks. 156,50 kr. pr. time
Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	5 uger, dog maks. 156,50 kr. pr. time (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger, dog maks. 156,50 kr. pr. time (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	7 deleuger, dog maks. 156,50 kr. pr. time (deles med de andre forældre)	7 deleuger, dog maks. 156,50 kr. pr. time (deles med de andre forældre)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger efter fødslen

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med løn svarende til det, som den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 156,50 kr. pr. time, som mor/den anden forælder. Det er ikke ret til løn før modtagelsen.

Den 1. maj 2025 forhøjes maksimumsatsen til 160,25 kr. pr. time.

Den 1. marts 2026 forhøjes maksimumsatsen til 163,75 kr. pr. time.

Den 1. marts 2027 forhøjes maksimumsatsen til 167,25 kr. pr. time.

§ 21 – Tilskadekomst på virksomheden

Ved tilskadekomst på virksomheden i arbejdstiden ydes fuld personlig løn (ekskl. genetillæg) for den resterende del af dagen samt den efterfølgende dag. I øvrigt henvises til § 18.

Det skal i videst muligt omfang tilstræbes, at de af virksomhedens ansatte, som rammes af en arbejdsskade, får mulighed for at forblive på arbejdspladsen.

KAPITEL G – ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR

§ 22 – Opsigelse fra arbejdsgiveren

De af overenskomsten omfattede medarbejdere har fra arbejdsgiverside krav på følgende opsigelsesvarsler:

indtil	1/2 års ansættelse	altid til en uges udgang
efter	1/2 års ansættelse	1 uge til en uges udgang
efter	1 års ansættelse	2 uger til en uges udgang
efter	5 års ansættelse	4 uger til en uges udgang
efter	8 års ansættelse	6 uger til en uges udgang

Opsigelsesvarslet bortfalder som følge af råvaremangel i forbindelse med andre arbejderes arbejdsstandsninger.

Ved genansættelse i samme virksomhed inden for 9 måneder, indtræder den ansatte i tidligere optjent anciennitet.

I forbindelse med udløb af uddannelsesperioden kræves der intet opsigelsesvarsel.

Læretiden medregnes ved beregning af anciennitet.

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Såfremt ovenstående opsigelsesvarsler ikke overholdes, betales bod i henhold til gældende minimallønssats uden tillæg.

UDDANNELSE VED OPSIGELSE

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til uddannelse efter reglerne i protokollet 3.

§ 23 – Opsigelse fra medarbejderen

Medarbejderen er pligtig til at afgive opsigelsesvarsler således:

indtil	1 års ansættelse	altid til en uges udgang
efter	1 års ansættelse	1 uge til en uges udgang
efter	5 års ansættelse	2 uger til en uges udgang
efter	8 års ansættelse	3 uger til en uges udgang

I forbindelse med udløb af uddannelsesperioden kræves der intet opsigelsesvarsel.

Læretiden medregnes ved beregning af anciennitet.

Såfremt ovenstående opsigelsesvarsler ikke overholdes, betales bod i henhold til gældende minimallønssats uden tillæg.

KAPITEL H – TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

§ 24 – Tillidsrepræsentant

Der henvises til bilag 1.

§ 25 – Arbejdsmiljørepræsentant

Der henvises til bilag 2.

KAPITEL I – ANDRE REGLER

§ 26 – Arbejdstøj

Virksomheden udleverer frit arbejdstøj i et omfang, der svarer til de til enhver tid af sundhedsmyndighederne stillede krav.

I modsat fald betales pr. 1. marts 2025 et tillæg til ugelønnen på kr. 130,86. Den 1. maj 2025 forhøjes satsen til kr. 135,44. Den 1. marts 2026 forhøjes satsen til kr. 140,18. Den 1. marts 2027 forhøjes satsen til kr. 145,09.

Under forudsætning af lokal enighed kan det aftales, at den ansatte rengør arbejdstøj. I sådanne tilfælde betales der pr. 1. marts 2025 et tillæg til ugelønnen på kr. 78,52. Den 1. maj 2025 forhøjes satsen til kr. 81,27. Den 1. marts 2026 forhøjes satsen til kr. 84,11. Den 1. marts 2027 forhøjes satsen til kr. 87,06.

Medarbejdere med tre måneders anciennitet har endvidere ret til et par ”nyt” skridsikkert fodtøj pr. år. Det er arbejdsgiveren uvedkommende, såfremt medarbejderen ikke ønsker at benytte sig af denne mulighed.

§ 27 – Behandling af faglig strid

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art m.v. ikke er bilagt lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes til forhandling under medvirken af organisationerne efter nedenstående regler, såfremt der ikke i overenskomsten eller i Hovedaftalen er fastsat andre regler.

Parterne er enige om, at den mellem hovedorganisationerne aftalte Norm er gældende, dog således at tid og sted for forhandlingen skal være aftalt hurtigst muligt og senest 7 dage efter begæring herom. Mæglingsmødet skal finde sted senest 4 uger efter modtagelsen af mæglingsbegæring, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

Eventuelle overenskomststridige forhold skal være skriftligt anmeldt senest 26 uger efter normal lønudbetaling.

Ovenstående frist på 26 uger gælder ikke ved krav vedrørende pension, lærlinge, feriefridage samt krav om søgnehelldagsbetaling jf. § 7.

§ 28 – Uddannelse

Medarbejderne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedernes og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

§ 29 – Hovedaftalen

Hovedaftalen af 31.10.1973 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark med senere ændringer er gældende.

§ 30 – Overenskomstens gyldighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025. Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør med 3 måneders varsel til den 1. marts 2028.

København, den

Fødevareforbundet NNF

Faglig afdeling

Sign.

Jim Jensen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Sign.

Martin Svendsen

PROTOKOLLAT 1

Arbejdsmarkedspension – IP-Pension

I forbindelse med Bager- og Konditormestre i Danmarks (BKD) indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver i februar 2012, blev der mellem overenskomstparterne indgået følgende aftale omkring overgangsordning vedrørende pension:

Eksisterende pensionsbidrag for medarbejdere ansat før 1. marts 2012 forbliver uændret på 13,5 pct. Pensionsbidraget indbetales til Industriens Pension (IP).

Der kan foretages modregning for eventuelle overenskomstmæssige stigninger i pensionsbidraget, idet modregning dog ikke kan overstige 1,0 procent point i arbejdsgiverbidraget.

For medarbejdere ansat efter 1. marts 2012 opkræves et pensionsbidrag på 12 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn..

Pr. 1. juni 2023 henvises til gældende pensionssatser i overenskomstens § 4, stk. 1.

Administrationsomkostninger i firmapensionsordninger

Parterne er enige om, at det er centralt, at administrationsomkostningerne i firmapensionsordninger er ansvarlige, og at omkostningerne bør holdes på et passende lavt niveau. Omkostninger bør således til stadighed modsvare de ydelser, som den enkelte medarbejder/pensionsmodtager tildeles.

Parterne er enige om, at såfremt man finder, at en firmapensionsordning ikke lever op til ovenstående, kan der begæres et organisationsmøde efter reglerne i overenskomsten for nærmere drøftelse heraf.

Såfremt det konstateres at en firmapension ikke er lige så effektiv som sammenlignelige arbejdsmarkedspensioner, kan der ske opsigelse af den overenskomstfravigende aftale, således at virksomheden herefter er forpligtet til at overgå til Industriens Pension efter 6 mdr. Dette gælder dog ikke, såfremt et senere tidspunkt følger af aftalen om opsigelse i den overenskomstfravigende aftale.

Pension nyoptagne medlemmer:

Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der forinden indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af Håndværksbageroverenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til Industriens Pension skal fastsættes i henhold til nedenstående.

I forbindelse med indmeldelsen giver Dansk Erhverv Arbejdsgiver meddelelse til Fødevareforbundet NNF om hvorvidt der ønskes en optrapningsordning.

Virksomheder uden pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

Senest fra tidspunktet for Dansk Erhverv Arbejdsgiver eller en af dens medlemsforeningers meddelelse til Fødevareforbundet NNF om virksomhedens optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 % af de overenskomstmæssige bidrag.

- Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50% af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 % af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 100 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Virksomheder med pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

For virksomheder, der på meddelelsestidspunktet er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, gennemføres optrapningen således:

- Pensionsbidraget på meddelelsestidspunktet er gældende i indtil et år efter indmeldelsen.
- Senest et år efter indmeldelsen forhøjes bidraget til den nærmeste højere bidragssats, jf. ovennævnte optrapningsskala.

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

PROTOKOLLAT 2

Ferieoverenskomst

Mellem overenskomstparterne er der indgået ferieoverenskomst.

I forbindelse med aftalens indgåelse, ydes der et årligt rentetilsvar til Fødevareforbundet NNF's Feriefond efter følgende beregningsgrundlag:

Lønsum udbetalt til medlemmer af Fødevareforbundet NNF		
fratrullet 40% (skat)	=	lønsum efter skat
Feriegodtgørelse	=	lønsum efter skat x 12,5%
Rentetilsvar	=	feriegodtgørelse x (gennemsnitlig diskonto + 3%) x 15%.

Ovennævnte rentetilsvar indbetales efter hidtil gældende regler på baggrund af oplysningsskema fremsendt af Fødevareforbundet NNF ved overenskomstens udløb.

Med indgåelse af ovennævnte ferieoverenskomst garanterer Bager- og Konditor-mestre i Danmark for den til enhver tid tilgodehavende feriegodtgørelse.

PROTOKOLLAT 3

Kompetenceudviklingsfond

– Efteruddannelsesfond

Det årlige bidrag til kompetenceudviklingsfonden – efteruddannelsesfond – fastsættes til kr. 997,50 pr. fuldtidsansat medarbejder. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt. Beløbet reguleres den 1. marts 2026 til 1.080,00 kr. pr. år. Beløbet reguleres den 1. marts 2027 til 1.162,50 kr. pr. år.

Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for anvendelse af midlerne til efteruddannelsesformål.

265,00 kr. af det årligt indbetalte beløb tilgår kompetenceudviklings- og efteruddannelsesfonden. Beløbet reguleres pr. 1. januar 2025 til kr. 430,00.

Fonden har til formål at:

1. Yde godtgørelse ved deltagelse i kurser, herunder de af overenskomstparterne etablerede mesterkurser. Sidstnævnte gælder tillige mestre og deres ægtefæller. Såfremt medarbejderen deltager i et kursus, hvortil der ydes offentlig eller anden form for støtte, indtræder fonden som berettiget til den godtgørelse.
2. Øge kendskabet til bager- og konditorfaget specielt i relation til unge mennesker, der efter endt skolegang står foran at skulle vælge erhverv, med det formål at sikre branchen den nødvendige tilgang af nye lærlinge.
3. Finansiere vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter.

Den godtgørelse, som fonden udbetaler, beregnes som den løn, som den pågældende medarbejder normalt oppebærer som personlig løn (mindsteløn + personligt tillæg). Godtgørelsen udredes på baggrund af anmodning fra den pågældende medarbejder, bilagt dokumentation for kursusdeltagelse.

Fondens bestyres af en bestyrelse bestående af 3 repræsentanter fra hver af de to organisationer BKD og Fødevareforbundet NNF. Da ordningen alene er

finansieret af arbejdsgiversiden, varetager denne formandshvervet, ligesom den administrative del beror på arbejdsgiversiden.

I overensstemmelse med intentionerne med ovennævnte, indrømmes der medarbejdere med 9 måneders anciennitet to ugers frihed om året til uddannelse. Det er aftalt, at der formelt ikke stilles betingelser for indholdet af de nævnte kurser, idet det dog som udgangspunkt forudsættes, at kurset har til formål at opkvalificere den enkelte medarbejder.

Med henblik på at give mulighed for at medarbejderen kan tage længerevarende uddannelsesforløb, kan medarbejderen og virksomheden aftale, at retten til frihed ved selvvalgt uddannelse opspares i op til 3 år.

Medarbejderen har ret til at opspare retten til frihed ved selvvalgt uddannelse i op til 3 år. De opsparede uger kan dog ikke bruges, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen har aftalt eller aftaler andet. De ældste uger bruges først.

Muligheden for længerevarende selvvalgt uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i kompetenceudviklingsfonden. Nærværende regler finder ligeledes anvendelse i virksomheder, der selv- og samadministrerer kompetencefondsmidlerne. Opsparingen af retten til selvvalgt uddannelse videreføres ikke til andet ansættelsesforhold.

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til yderligere 1 uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i 6. afsnit med støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Under samme betingelser har medarbejderen ret til at benytte op til 2 ugers frihed, jf. 8. afsnit uanset om disse måtte være forbrugt forud for opsigelsen.

Op til 2 ugers kursusdeltagelse kan efter 12. afsnit gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:

- Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til.

Kompetenceudviklingsfonden kan kræve dokumentation fra begge parter.

- Medarbejderen eller virksomheden skal hurtigst muligt efter modtagelsen eller afgivelsen af opsigelsen søge om støtte i kompetenceudviklingsfonden. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra kompetenceudviklingsfonden til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra kompetenceudviklingsfonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af den løn som medarbejderen normalt ville oppebære som personlig løn (mindsteløn + personligt tillæg) på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
- Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
- Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens regler.

Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i 13. afsnit, kan alternativt modtage støtte fra Kompetenceudviklingsfonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra Kompetenceudviklingsfonden før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i 12. og 13. afsnit, vælge uddannelse efter 8. og 9. afsnit.

Ovenstående 12.- 13. afsnit træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til Kompetenceudviklingsfonden den 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder 12. afsnit i Landsoverenskomst for Håndværksbagere og Konditorer 2023-2025.

PROTOKOLLAT 4

Fravigelse af protokollat om kompetenceudviklingsfond

Der er mellem nedenstående parter enighed om at fravige den i overenskomsten indgåede Protokollat 3 (Kompetenceudviklingsfond – Efteruddannelsesfond) på følgende punkter:

1. Aftalens betingelse om 9 måneders anciennitet for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse, jf. aftalens 7. afsnit, gælder ikke i overenskomstperioden. Der er således intet anciennitetskrav i overenskomstperioden.

Dette gælder dog ikke retten til selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden, jf. § 22, 7. afsnit, og lærlinges ret til støtte til fritidsuddannelse jf. Protokollat 14, hvor anciennitetskravet på 9 måneder opretholdes.

Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 29. februar 2028.

PROTOKOLLAT 5

Håndtering af sager om manglende indberetning/ betaling til Kompetenceudviklingsfonden

I den aktuelle ordning forestår DA på organisationernes vegne opkrævning af bidrag til Kompetenceudviklingsfonden. DA udsender til virksomhederne brev om, hvorledes der skal ske indberetning og indbetaling via kompetencefonde.dk

Manglende indberetning

På baggrund af indberetningen til DA, fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, sender DA besked til virksomheden om, at de skal indberette på kompetencefonde.dk. Såfremt virksomheden ikke indberetter, rykker DA virksomheden 2 gange, forinden der sker overlevering af data om de manglende indberetninger til Dansk Erhverv Arbejdsgiver. DA overleverer data om manglende indberetning til Dansk Erhverv Arbejdsgiver 14 dage efter at DA har udsendt 2. rykker.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fra modtagelse af data fra DA yderligere 6 uger til at sikre, at virksomheden indberetter til kompetencefonde.dk.

Efter ovennævnte frist videregiver Dansk Erhverv Arbejdsgiver en liste til Fødevareforbundet NNF over de virksomheder der, efter rykkerprocedure fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, stadigvæk ikke har indberettet til kompetencefonden.

På begæring af en af parterne skal der afholdes organisationsmøde. Begæring herom skal fremsættes senest 14 dage efter, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fremsendt liste til Fødevareforbundet NNF over medlemsvirksomheder, der ikke har indberettet.

Fødevareforbundet NNF sender herefter sagerne til FH med henblik på indkaldelse til fællesmøde.

Manglende betaling

På baggrund af indberetningen til kompetencefonde.dk fremsender DA opkrævning til virksomheden. Såfremt virksomheden ikke indbetaler, rykker DA virksomheden 2 gange, forinden der sker overlevering til Dansk Erhverv Arbejdsgiver. DA overleverer data om manglende betaling til Dansk Erhverv Arbejdsgiver 14 dage efter, at DA har udsendt rykker 2.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fra modtagelse af data fra DA yderligere 6 uger til at sikre, at virksomheden betaler i henhold til opkrævningen.

Efter ovennævnte frist videresender Dansk Erhverv Arbejdsgiver en liste til Fødevareforbundet NNF over de virksomheder der, efter rykkerprocedure fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, stadigvæk ikke har indbetalt til kompetencefonden.

På begæring af en af parterne skal der afholdes organisationsmøde. Begæring herom skal fremsættes senest 14 dage efter, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fremsendt liste til Fødevareforbundet NNF over virksomheder, der ikke har indbetalt.

Fødevareforbundet NNF sender herefter sagerne til FH med henblik på indkaldelse til fællesmøde.

Nærværende aftale træder i kraft pr. 1. januar 2012, gældende for sager om manglende indberetning/manglende betaling fra og med indbetalings- og indberetningsåret 2012.

Hver part kan opsigte aftalen med 3 måneders varsel.

PROTOKOLLAT 6

Voksenlærlinge

Med henvisning til den til enhver tid gældende bekendtgørelse på uddannelsesområdet kan personer, der er fyldt 25 år ved uddannelsens start og som indgår i et særligt tilrettelagt voksenforløb, indgå en voksenuddannelsesaftale med virksomheden med aflønning som vokselev jf. overenskomstens § 2, stk. 7, litra C, ligesom tillæg betales i henhold til samme overenskomst § 6.

PROTOKOLLAT 7

Lærlingesamtaler

Overenskomstparterne er enige om, at virksomheden og lærlingen løbende bør afholde samtaler, hvor lærlingeforløbet og parternes gensidige forventninger drøftes. Det anbefales at der som minimum afholdes en samtale inden prøvetidens udløb (første 3 måneder) og indenfor det første år.

PROTOKOLLAT 8

BAR samarbejdet

Parterne er enige om, at der i løbet af overenskomstperioden, som led i det løbende BAR samarbejde, iværksættes drøftelser om projekter til forbedring og forebyggelse af arbejdsmiljøet med henblik på at sikre såvel medarbejdernes, som virksomhedernes sundhed.

PROTOKOLLAT 9

Om elektroniske dokumenter

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, fx e-Boks, eller via e-mail.

Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

PROTOKOLLAT 10

Om udlevering af medlemsoplysninger

Dansk Erhverv Arbejdsgiver informerer Fødevareforbundet NNF om ændringer i registreringen af Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder i Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsregister for så vidt angår ændringer af relevans for Fødevareforbundet NNF. Hvilke ændringer der informeres om, aftales specifikt og løbende.

Ændringsmeddelelser sker så vidt muligt ved elektronisk overførsel af de aftalte oplysninger.

Fødevareforbundet NNF opdaterer ud fra disse henvendelser egne registreringer.

De overførte informationer er udelukkende til brug for Fødevareforbundet NNF i relation til varetagelse af overenskomstmæssige relationer til Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder. Informationerne må alene videregives til egne afdelinger i forbindelse med varetagelsen af denne opgave.

Manglende eller mangelfuld orientering kan ikke udløse bod, idet nærværende aftale ikke er en del af overenskomstgrundlaget mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF.

Det er datoen for Dansk Erhverv Arbejdsgivers overførsel af information til Fødevareforbundet NNF, der gælder som den dato, hvorfra virksomheden med retsvirkning i forhold til Fødevareforbundet NNF er optaget.

Nærværende aftale træder i kraft senest den 1. juli 2012.

Hver af parterne kan opsige denne aftale til bortfald med 3 måneders varsel.

PROTOKOLLAT 11

Om udviklingsfond

Til DA/FH Udviklingsfonden ydes fra virksomhedens side 45 øre pr. præsteret arbejdstime. Pr. 1. januar 2022 forhøjes beløbet til 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

PROTOKOLLAT 12

Lærlinges adgang til støtte fra kompetenceudviklingsfonden

Lærlinge har efter 9 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Lærlinge betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

PROTOKOLLAT 13

Aftale om lærlinge

Parterne er enige om, at det er hensigtsmæssigt, at en række af de lovgivningsmæssigt regulerede forhold vedrørende elever tillige kan læses i overenskomsten. Parterne finder det naturligt, at de i vejledningen behandlede spørgsmål kan gøres til genstand for almindelig fagretlig behandling, idet parterne dog er enige om, at virksomheden eller lærlingens manglende overholdelse af de i vejledningen anførte regler ikke kan medføre noget bodsansvar, medmindre der sker overtrædelse af regler, som fremgår af overenskomstens bestemmelser jf. §§ 1 – 30.

Parterne er på den baggrund enige om, at man som vejledning i overenskomsten optrykker nedenstående:

Arbejdstid

Lærlinge følger reglerne om arbejdstid i nærværende overenskomst § 1.

For lærlinge under 18 år følger det af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005 med senere ændringer, at de ikke må arbejde før kl. 4.00.

Lærlinge må ikke arbejde uden fagligt opsyn og faglig oplæring.

Ferie/feriefridage

Reglerne for lærlinges ferie følger ferieloven og nærværende overenskomst § 16.

Feriefridage se § 16.

Befordring

Lærlingen har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km pr. dag efter regler for befordring i Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

Lærlingen skal anvende offentlig befordring, og arbejdsgiver betaler lærlingens afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den billigste og mest hensigtsmæssige måde.

Lærlingen kan kun undtagelsesvis anvende eget befordringsmiddel og kun efter forudgående aftale med sin arbejdsgiver. I disse tilfælde ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til Undervisningsministeriets regler, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Pr. 1. januar 2014 er satsen 1,07 kr. pr. kilometer.

Virksomheden betaler altid lærlingens transport, hvis virksomheden efter aftale med lærlingen vælger en anden skole, end den der ligger nærmest arbejdspladsen, og rejselængden overstiger 20 km.

PROTOKOLLAT 14

Aftale om indfasning af særlig opsparings-bidrag

- A.** Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller særlig ordning med lavere bidrag kan indtræde i overenskomstens særlige opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag, som efter § 2, stk. 5, er ikke omfattet af nedenstående litra B-D.
- B.** Virksomheden kan i lønnen, jf. § 2, stk. 1-4 og stk. 6-7 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 2, stk. 5, fraregnet 5,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 6,0 procentpoint). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser, særlige tillæg, samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndelev.
- C.** Virksomheden er fra indmeldelsen forpligtet til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 2, stk. 5 fraregnet 5,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D.
- D.** For så vidt angår de 5,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kræve indfasning på følgende måde:

Senest fra tidspunktet for Dansk Erhverv Arbejdsgivers meddelelse til Fødevareforbundet NNF om virksomhedens indmeldelse skal virksomheden indbetale 1,25 pct. (fra 1. marts 2026 2,25 pct.) i bidrag til den særlige opsparing.

Senest 1 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 2,5 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.).

Senest 2 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 3,75 pct. (fra 1. marts 2026 4,75 pct.).

Senest 3 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 5,0 pct. (fra 1. marts 2026 6,0 pct.).

PROTOKOLLAT 15

Aftale om natarbejde

Dokumentation for, at natarbejderen tilbydes helbreds kontrol

Virksomheden skal, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, årligt udarbejde en skriftlig opgørelse over omfanget af natarbejdere, samt i hvilket omfang virksomheden tilbyder disse natarbejdere en helbreds kontrol, jf. gældende lovgivning.

Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

Hvis virksomheden følger NFA's anbefalinger, anvendes de almindelige regler i gældende lovgivning uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol.

Hvis virksomheden ikke efterlever NFA's anbefalinger, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden tilbyder årlig helbreds kontrol til natarbejdere
- b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
- c. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan.

Gravides natarbejde

Parterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. Parterne har aftalt efter hvilke principper, natarbejderses natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag, der skal foretages, hvis anbefalingerne ikke følges.

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

- At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.
- At natarbejde udover 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i § 20, stk. 1, litra B. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan arbejdsgiveren senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.

PROTOKOLLAT 16

Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af medarbejderne omfattet af overenskomsten, der bliver omfattet af lokalaftalen på aftaletidspunktet. Alternativt kan ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler fortsat indgås med Fødevareforbundet NNF.

PROTOKOLLAT 17

- Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse

Parterne er enige om, at løndannelsen i håndværksbageroverenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af håndværksbageroverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale herom.

Hvor der er indgået aftale om kollektive lønforhandlinger, er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

Parterne kan opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Uden at forpligte de lokale parter kan Fødevareforbundet NNF og Dansk Erhverv Arbejdsgiver komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

PROTOKOLLAT 18

Aftale om mulighed for at afslå overarbejde

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF er enige om, at medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom herpå i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barkedage, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbrud eller tilsvarende samt egen eller nærtstående runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks. Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtstående dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbredsmæssig betydning.

Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

BILAG 1 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

§ 1 Hvor vælges tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed, eller for større virksomheders vedkommende i enhver afdeling af denne, udvælger de der beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

I virksomheder eller fabriksafdelinger med 5 arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

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

§ 2 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette antal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

En tillidsrepræsentant, der efter den 1. maj 2017 indgår uddannelsesaftale med virksomheden som voksenlærling, kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

§ 3 Valg af tillidsrepræsentant

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de der beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende.

Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af Fødevareforbundet NNF og meddelt den respektive arbejdsgiverorganisation, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundet.

§ 4 Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder, hvor der er fire eller flere tillidsrepræsentanter, er parterne enige om, at det kan være formålstjenligt, at tillidsrepræsentanterne af deres midte vælger en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål, fx lægning af arbejdstid, hygiejne, marketenderi, fridage o.l., kan være samtlige arbejderes tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Meddelelse om valg af fællestillidsrepræsentant skal straks bringes til arbejdsgiverens kendskab.

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

§ 5 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har, i den periode hvor han/hun fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han/hun opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til § 2.

§ 6 Samarbejde

Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants – pligt at gøre deres bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet. Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.

§ 7 Klager og henstillinger

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger ønsker det, kan han/hun forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler han/hun sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det ham/hende frit for at anmode Fødevareforbundet NNF om at tage sig af sagen, men det er hans/hendes arbejdskollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af Fødevareforbundet NNF.

§ 8 Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift hvor han/hun ikke arbejder, og som omfatter mindst fem arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet, eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

§ 9 Funktion i arbejdstiden

Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham/hende påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for hans/hendes produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at han/hun for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han/hun forud træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

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

bundet NNF. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

§ 10 Aflønning

Hvis aftale i henhold til § 9 er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal han/hun for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal, dog kan lønnen ikke være mindre end gennemsnitsfortjenesten i den afdeling, som den pågældende er beskæftiget i som arbejder. Gennemsnitsfortjenesten omfatter fx skifteholdstillæg og forskudttidstillæg og andre tillæg, såfremt disse regelmæssigt oppebæres af den pågældende tillidsrepræsentant.

Når der uden for arbejdstiden (arbejde på forskudt tid eller afvigende arbejdstid) og efter forudgående aftale med virksomheden lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, som angår virksomheden, skal han/hun for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Tillidsrepræsentanten skal af virksomheden have fuld dækning for eventuelle udgifter i forbindelse med varetagelse af opgaver uden for den normale arbejdstid, som kan gavne hans/hendes kolleger og virksomheden, og som forud er godkendt af virksomheden.

En fællestillidsrepræsentant aflønnes på tilsvarende måde for de opgaver, som varetages i henhold til § 4.

§ 11 Klubformand

Hvis arbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

§12 Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet

En medarbejder, der efter den 1. maj 2017 ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan opdateringen skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden - efteruddannelsesfonden efter de gældende regler herfor. Der kan ydes støtte til flere uddannelsesuger, end medarbejderen har ret til at anvende som selvvalgt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

§ 13 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes af tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham/hende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder ovennævnte varselspligt.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han/hun dog krav på 6 måneders varsel.

§ 14 Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter § 13, til at opsigse en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i §§ 1-3, skal han/hun rette henvendelse til ovenstående arbejdsgiverorganisation eller virksomhed, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til denne overenskomsts § 2 og § 3, kan hans/hendes arbejdsforhold i varselsperioden normalt ikke afbrydes, før NNF-Bager/Møllerbranchen har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

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

§ 15 Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i Håndværksbageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor Fødevareforbundet NNF er repræsenteret, efter et aftaleresultat foreligger. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

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

Transportudgiften dækkes af forbundet/ afdelinger.

BILAG 2 REGLER FOR ARBEJDSMILJØ- REPRÆSENTANT

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

Herudover henvises i øvrigt til lovbekendtgørelse om arbejdsmiljø nr. 1072 af 7. september 2010 med tilhørende bekendtgørelser.

Såfremt der er it- og internetadgang på arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsplads, skal arbejdsmiljørepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

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

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

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

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Fødevareforbundet NNF, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af februar. Fødevareforbundet NNF påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten tiltræder hvervet i løbet af året eller først er blevet medlem af Fødevareforbundet NNF i løbet af året, ydes der et forholdsmæssigt vederlag, svarende til perioden hvor begge

betingelser er opfyldt. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget til arbejdsmiljørepræsentanter træder i kraft den 1. marts 2025 og kommer til udbetaling første gang ved udgangen af februar 2026.

Vederlaget til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Fødevareforbundet NNF finansieres via Dansk Erhverv Arbejdsgiver, BKD og Fødevareforbundet NNF's Kompetenceudviklingsfond, jf. PROTOKOLLAT 3 Kompetenceudviklingsfond - Efteruddannelsesfond. Fondens bestyrelse bemyndiges til en gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

BILAG 3 UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

A. Anvendelse af udenlandske underleverandører

Ved anvendelse af udenlandske underleverandører anbefaler overenskomstens parter, at virksomheder omfattet af overenskomsten, inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark, orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx hvilket arbejde de skal udføre og dets forventede varighed.”

B. Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten

Nærværende aftale i litra B gælder for udenlandske virksomheder, der har tiltrådt håndværksbageroverenskomsten i forhold til medarbejdere, der er omfattet af håndværksbageroverenskomsten.

Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser.

Godtgørelse som udstationerede medarbejdere modtager til dækning af reelt afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen, for eksempel til rejse, kost og logi, kan ikke indgå i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds medarbejderomkostninger.

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af aflønningen

efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds samlede medarbejderomkostninger.

Hvis det ikke er angivet nærmere eller belyst om en ydelse reelt er afholdt som godtgørelse for udgifter iforbindelse med udstationeringen eller som et udstationeringstillæg, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

BILAG 4 DATABESKYTTELSE

Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx 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 - fx på baggrund af en lokal-aftale - der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres. Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes ved udleveringen.

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 videregivning 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.

HENSIGTSEKTLÆRINGER

Hensigtserklæring vedr. "fritvalg" og kritisk sygdom

Frit valg

I forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2005 har Fødevareforbundet NNF udtrykt ønske om, at der indføres en fritvalgs model, hvorefter den enkelte medarbejder overfor pågældende arbejdsgiver en gang om året kunne meddele, hvorledes man ønskede en overenskomstmæssig stigning fordelt på løn, pension og frihed mv.

Da der ikke på nuværende tidspunkt har kunnet opnås enighed om at indføre en sådan ordning i overenskomsten, er det aftalt, at der i overenskomstperioden kan gennemføres forsøgsordninger med "fritvalg" på virksomheder, der selv udtrykker interesse for at være med i en sådan ordning.

Kritisk sygdom

I forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2005 er der opnået enighed om, at parterne i løbet af overenskomstperioden undersøger muligheden for at etablere en forsikringsordning, der omhandler kritisk sygdom for den enkelte medarbejder.

Såfremt der kan opnås enighed derom eller en af parterne ønsker det, kan emnet optages som tema ved næste overenskomstfornyelse.

Hensigtserklæring vedr. seniorordning

Parterne er enige om, at man i overenskomstperioden drøfter muligheden for etablering af en seniorordning.

København, den 1. marts 2012

Fødevareforbundet NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

LØNBLAD

Faglært baker- og konditor	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
- Minimalløn pr. måned	24.834,90 kr.	25.435,90 kr.	25.996,90 kr.	26.557,90 kr.
- Minimalløn pr. 14. dag	5.731,30 kr.	5.869,95 kr.	5.999,41 kr.	6.128,87 kr.
- Minimalløn pr. time	154,90 kr.	158,65 kr.	162,15 kr.	165,65 kr.
- Særlig opsparing	10,5%	10,5%	11,5%	12,5%
- Samlet løn pr. måned	27.442,56 kr.	28.106,67 kr.	28.986,54 kr.	29.877,64 kr.
- Samlet løn pr. 14. dag	6.333,09 kr.	6.486,29 kr.	6.689,34 kr.	6.894,98 kr.
- Samlet løn pr. time	171,16 kr.	175,31 kr.	180,79kr.	186,35 kr.

Brødbager/kagekonditor/ bagværker	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
- Minimalløn pr. måned	23.334,90 kr.	23.935,90 kr.	24.496,90 kr.	25.057,90 kr.
- Minimalløn pr. 14. dag	5.384,98 kr.	5.523,78 kr.	5.653,25 kr.	5.782,71 kr.
- Minimalløn pr. time	145,54 kr.	149,29 kr.	152,79 kr.	156,29 kr.
- Særlig opsparing	10,5%	10,5%	11,5%	12,5%
- Samlet løn pr. måned	25.785,06 kr.	26.449,17 kr.	27.314,04 kr.	28.190,14 kr.
- Samlet løn pr. 14. dag	5.950,40 kr.	6.103,78 kr.	6.303,37 kr.	6.505,55 kr.
- Samlet løn pr. time	160,82 kr.	164,97 kr.	170,36kr.	175,83 kr.

Ufaglært	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
- Minimalløn pr. måned	21.834,90 kr.	22.435,90 kr.	22.996,90 kr.	23.557,90 kr.
- Minimalløn pr. 14. dag	5.039,03 kr.	5.177,62 kr.	5.307,09 kr.	5.436,55 kr.
- Minimalløn pr. time	136,19 kr.	139,94 kr.	143,43 kr.	146,93 kr.
- Særlig opsparing	10,5%	10,5%	11,5%	12,5%
- Samlet løn pr. måned	24.127,56 kr.	24.791,67 kr.	25.641,54 kr.	26.502,64 kr.
- Samlet løn pr. 14. dag	5.568,13 kr.	5.721,27 kr.	5.917,40 kr.	6.116,12 kr.
- Samlet løn pr. time	150,49 kr.	154,63 kr.	159,93kr.	165,30 kr.

Særlige tillæg	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Nattillæg				
- Alle dage mellem kl. 18.00-04.00	49,89 kr.	51,64 kr.	53,44 kr.	55,31 kr.
Søn- og helligdage				
- Søn- og helligdage samt Grundlovsdag efter kl. 12.00	33,24 kr.	34,40 kr.	35,61 kr.	36,85 kr.
Arbejdstøj				
- Medarbejder medbringer eget arbejdstøj	130,86 kr.	135,44 kr.	140,18 kr.	145,09 kr.
- Medarbejder rengør arbejdstøj	78,52 kr.	81,27 kr.	84,11 kr.	87,06 kr.

Unge under 18 år	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. måned	12.313,00 kr.	12.658,00 kr.	12.987,00 kr.	13.308,00 kr.
- Minimalløn pr. 14. dag	2.841,52 kr.	2.921,14 kr.	2.997,06 kr.	3.071,14 kr.
- Minimalløn pr. time	76,80 kr.	78,95 kr.	81,00 kr.	83,00 kr.
- Særlig opsparing	10,5%	10,5%	11,5%	12,5%
- Samlet løn pr. måned	13.605,87 kr.	13.987,09 kr.	14.480,51 kr.	14.971,50 kr.
- Samlet løn pr. 14. dag	3.139,88 kr.	3.227,86 kr.	3.341,72 kr.	3.455,03 kr.
- Samlet løn pr. time	84,86 kr.	87,24 kr.	90,32kr.	93,38 kr.



Fødevareforbundet NNF
Molestien 7
2450 København SV
Telefon 3818 7272
Fax 3818 7200
nnf@nnf.dk
www.nnf.dk



En del af Dansk Erhverv

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv
Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk