



LANDSOVERENSKOMST

2020 / 2023

---

Håndværksbageroverenskomsten

2020/2023

---

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

<b>KAPITEL A – ARBEJDSSTID</b> .....	<b>5</b>
§ 1 – Arbejdstidens længde, lægning og afvigelser .....	5
<b>KAPITEL B – LØN</b> .....	<b>5</b>
§ 2 – Løn – minimalløn .....	5
§ 3 – Lønningsperiode .....	7
§ 4 – Pension .....	8
§ 5 – Ansættelsesbeviser .....	10
§ 6 – Særlige tillæg .....	11
§ 7 – Frihed på søgnehellidage .....	11
<b>KAPITEL C – OVERARBEJDE</b> .....	<b>12</b>
§ 8 – Varsling .....	12
§ 9 – Tillæg .....	12
§ 10 – Opgørelse .....	13
§ 11 – Afspadsring .....	13
<b>KAPITEL D – DELTIDSARBEJDE</b> .....	<b>13</b>
§ 12 – Betingelser .....	13
§ 13 – Arbejdstid .....	13
§ 14 – Aflønning .....	14
§ 15 – Overarbejde .....	14
<b>KAPITEL E – FERIE</b> .....	<b>14</b>
§ 16 – Ferie, feriegodtgørelse og feriefridage .....	14
§ 17 – Ferie i forbindelse med søgnehellidage .....	18
<b>KAPITEL F – SYGDOM</b> .....	<b>18</b>
§ 18 – Sygdom og tilskadekomst på virksomheden .....	18
§ 19 – Børns sygdom, børns hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage ..	19
§ 20 – Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov .....	22
§ 21 – Tilskadekomst på virksomheden .....	24
<b>KAPITEL G – ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR</b> .....	<b>25</b>
§ 22 – Opsigelse fra arbejdsgiveren .....	25
§ 23 – Opsigelse fra medarbejderen .....	26
<b>KAPITEL H – TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT</b> .....	<b>26</b>
§ 24 – Tillidsrepræsentant .....	26
§ 25 – Arbejdsmiljørepræsentant .....	26

<b>KAPITEL I – ANDRE REGLER.....</b>	<b>26</b>
§ 26 – Arbejdstøj .....	26
§ 27 – Behandling af faglig strid.....	27
§ 28 – Uddannelse.....	27
§ 29 – Hovedaftalen.....	27
§ 30 – Overenskomstens gyldighed.....	28
<b>Protokollat 1 – Arbejdsmarkedspension – IP-Pension .....</b>	<b>29</b>
<b>Protokollat 2 – Ferieoverenskomst .....</b>	<b>31</b>
<b>Protokollat 3 – Kompetenceudviklingsfond – Efteruddannelsesfond.....</b>	<b>32</b>
<b>Protokollat 4 – Fravigelse af protokollat om kompetenceudviklingsfond .....</b>	<b>34</b>
<b>Protokollat 5 – Håndtering af sager om manglende indberetning/ betaling til Kompetenceudviklingsfonden.....</b>	<b>34</b>
<b>Protokollat 6 – Voksenlærlinge.....</b>	<b>36</b>
<b>Protokollat 7 – Lærlingesamtaler .....</b>	<b>36</b>
<b>Protokollat 8 – BAR samarbejdet.....</b>	<b>36</b>
<b>Protokollat 9 – Om elektroniske dokumenter .....</b>	<b>37</b>
<b>Protokollat 10 – Om udlevering af medlemsoplysninger .....</b>	<b>37</b>
<b>Protokollat 11 – Om udviklingsfond.....</b>	<b>38</b>
<b>Protokollat 12 – Lærlinges adgang til støtte fra kompetenceudviklingsfonden .....</b>	<b>38</b>
<b>Protokollat 13 – Aftale om lærlinge .....</b>	<b>38</b>
<b>PROTOKOLLAT 14 – Aftale om indfasning af særlig opsparing .....</b>	<b>39</b>
<b>BILAG 1 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER.....</b>	<b>41</b>
<b>BILAG 2 REGLER FOR ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT .....</b>	<b>45</b>
<b>BILAG 3 UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT .....</b>	<b>46</b>
A. Anvendelse af udenlandske underleverandører .....	46

B. Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten .....	46
<b>BILAG 4 DATABESKYTTELSE .....</b>	<b>47</b>
Organisationsaftale om databeskyttelse.....	47
<b>Hensigtserklæringer .....</b>	<b>48</b>
Hensigtserklæring vedr. ”fritvalg” og kritisk sygdom .....	48
Hensigtserklæring vedr. seniorordning .....	48
Ansættelsesaftale* .....	49

## KAPITEL A – ARBEJDSTID

### § 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 – minimalløn

*Stk. 1.* Faglært bager- og konditorsvend

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn pr. måned	22.590,90	22.991,90	23.392,90
Minimalløn pr. time	140,90	143,40	145,90

*Stk. 2.* Brødbager/kagekonditor/bagværker

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn pr. måned	21.090,90	21.491,90	21.892,90
Minimalløn pr. time	131,55	134,05	136,55

*Stk. 3.* Ufaglært

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn pr. måned	19.590,90	19.991,90	20.392,90
Minimalløn pr. time	122,19	124,69	127,19

*Stk. 4.* Løn, unge under 18 år

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn pr. måned	11.023,00	11.255,00	11.479,00
Minimalløn pr. time	68,75	70,20	71,60

### Stk. 5. Voksenlærlinge

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn pr. måned	18.158,00	18.559,00	18.960,00
Minimalløn pr. time	113,25	115,76	118,26

### 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.
- 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 bager- og konditorlærlinge

- A. Lærlinge, der har gennemført grundforløb 2 inden uddannelsesaftalens indgåelse, overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. års lønsatser.

Minimalløn for bager- og konditorlærlinge	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1. læreår	11.734,28 kr. pr. måned	11.933,76 kr. pr. måned	12.136,63 kr. pr. måned
	2.707,97 kr. pr. uge	2.754,00 kr. pr. uge	2.800,82 kr. pr. uge
	73,19 kr. pr. time	74,43 kr. pr. time	75,70 kr. pr. time
2. læreår	12.732,92 kr. pr. måned	12.949,38 kr. pr. måned	13.169,52 kr. pr. måned
	2.938,43 kr. pr. uge	2.988,38 kr. pr. uge	3.039,18 kr. pr. uge
	79,42 kr. pr. time	80,77 kr. pr. time	82,14 kr. pr. time
3. læreår	13.731,62 kr. pr. måned	13.965,05 kr. pr. måned	14.202,46 kr. pr. måned
	3.168,90 kr. pr. uge	3.222,77 kr. pr. uge	3.277,56 kr. pr. uge
	85,65 kr. pr. time	87,10 kr. pr. time	88,58 kr. pr. time
4. læreår	16.228,26 kr. pr. måned	16.504,14 kr. pr. måned	16.784,71 kr. pr. måned
	3.745,06 kr. pr. uge	3.808,73 kr. pr. uge	3.873,48 kr. pr. uge
	101,22 kr. pr. time	102,94 kr. pr. time	104,69 kr. pr. time

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 bager ønsker at uddanne sig i konditorfaget, eller en konditor ønsker at uddanne sig i bagerfaget aflønnes der efter overenskomstens § 2, stk. 5, ligesom tillæg betales i henhold til samme overenskomsts § 6.

### § 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 pct. af den ferieberettigede løn. Af ovennævnte procentdel indbetaler arbejdsgiveren 2/3 svarende til 9 pct. og medarbejderen 1/3 svarende til 4,5 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 2/3 svarende til 8,0 pct. og medarbejderens bidrag 1/3 svarende til 4,0 pct.

Der henvises til protokollat 1.

- 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 erhvervssevne 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. PENSIONS BIDRAG**

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*

Med virkning fra den 1. september 2020 indbetales der pension til lærlinge efter nedenstående bestemmelser. Lærlinge er dog fra det 20. år fra den 1. marts 2014 berettiget til pension efter nedenstående litra c.

- A. Lærlinge omfattes af pensionsordningen, når de fylder 18 år samt har opnået 3 måneders anciennitet.
- B. I lærlingenes 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i stk. 4.
- C. Med virkning fra den måned, hvor lærlingen fylder 20 år og har opnået 3 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i stk. 1, litra B. Anciennitetskravet bortfalder for lærlinge, der er fyldt 20 år, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.
- D. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 4.
- E. Satsen i stk. 3, litra B forhøjes til satserne i stk. 1, litra B, såfremt pensionsbetalingen for 18-19 årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 4 bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.
- F. Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.
- G. 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 pr. 1. marts 2014 krav på følgende forsikringsydelse:

- a. Invalidepension
  - b. Invalidesum
  - c. Forsikring ved kritisk sygdom
  - d. Dødsfaldssum
- Ordningen placeres i det pensions- eller forsikringselskab, der fremgår af overenskomsten med mindre 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 forinden 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, udbetaler virksomheden løbende virksomhedens pensionsbidrag som et ikke ferieberettiget tillæg.

## **§ 5 – Ansættelsesbeviser**

*Stk. 1.* Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven) inden for 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse.

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt følgende fravigelser af loven:

*Stk. 2.* Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Rejses der krav, der relaterer sig til, at ansættelsesbeviset er mangelfuldt, gælder følgende:

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelse 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. 3.* Sager, om hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

*Stk. 4.* Hvis en medarbejder ansat før den 1. juli 1993 måtte ønske et ansættelses-bevis jf. stk. 1, og medarbejderen fremsætter anmodning herom, skal virksomheden, inden 2 måneder efter anmodning fremkomme med de behørigte oplysninger.

## § 6 – Særlige tillæg

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

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Alle dage mellem kl. 18.00–04.00	44,68 kr.	45,40 kr.	46,12 kr.

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

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Søn- og helligdage samt Grundlovsdag efter kl. 12.00	29,77 kr.	30,25 kr.	30,73 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, St. Bededag 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, St. Bededag 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 sønehelligdagen 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 sønehelligdage.

## **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.

### **§ 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 4 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 afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

# **KAPITEL D – DELTIDSARBEJDE**

## **§ 12 – Betingelser**

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

Forudsætningen for anvendelse af deltidbeskæftigede 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, FERIEGODTGØRELSE**

##### **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.

##### **FAGRETLLIG 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 (i 2020: inden 30. september). 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.

## **IKRAFTTRÆDEN**

Nærværende aftale træder i kraft den 1. september 2020 og erstatter herefter den hidtidige § 16, 1. og 2. afsnit samt 12. – 21. afsnit i Håndværksbageroverenskomsten 2017-2020”

## **B. SÆRLIG OPSPARING**

### **INDBETALING**

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer pr. den 1. marts 2020 til 31. august 2020 6,50 pct. af den ferieberettigede løn. Opsparingen indbetales til Bagermestrenes feriekortordning i forbindelse med udbetaling af løn.

Opsparede midler for kalenderåret 2019 udbetales til medarbejderen april 2020. Opsparede midler for perioden 1. januar 2020 til 31. august 2020 udbetales til medarbejderen senest ultimo november 2020.

Pr. 1. september 2020 overgår den gældende opsparing til en særlig opsparing, hvorved opsparingen sker i virksomheden.

Pr. 1. september 2020 afsættes der 6,5 pct. af den ferieberettigede løn på særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2021 afsættes der i alt 7,5 pct. af den ferieberettigede løn på særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2022 afsættes der i alt 8,5 pct. af den ferieberettigede løn på særlig opsparing.

### **UDBETALING**

Ved udgangen af maj måned (første gang maj 2021) og udgangen af november udbetaler virksomheden indestående på den særlige opsparing.

### **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.

#### **FRATRÆDELSE**

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

#### **C. FERIEFRIDAGE**

##### **FERIEFRIDAGE OVERGANGSREGLER**

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

- A.** Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder 6,67 feriefridage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021. Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj til 31. august 2020, tildeles 6,67 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. september 2020 til 31. august 2021 tildeles 5 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

- B.** Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.
- 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. Opspærede feriefridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.
- E.** Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefri-dag.

## **FERIEFRIDAGE**

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

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. Opspærrede feriefridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.
- E. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefri-dag.

## **§ 17 – Ferie i forbindelse med søgnehelldage**

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

## **KAPITEL F – SYGDOM**

### **§ 18 – Sygdom og tilskadekomst på virksomheden**

*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. 145,00 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 5 uger fuld løn eksklusiv genetillæg, dog maksimalt kr. 145 pr. time. Den 1. marts 2021 forhøjes ovenstående maksimumsatser til kr. 147,50. Den 1. marts 2022 forhøjes ovenstående maksimumsatser til kr. 150,00.

- c) Beregningsgrundlaget for løn under sygdom er den ansattes forventede indtægtstab 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. 145,00 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. marts 2021 forhøjes maksimumsatsen til kr. 147,50. Den 1. marts 2022 forhøjes maksimumsatsen til kr. 150,00.
- 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 og børneomsorgsdage**

#### ***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.

Pr. 1 maj 2017: 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 1 fridag. Denne fridag 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 2011 kr. 147,50. Den 1. marts 2022 forhøjes maksimumsatsen til kr. 150,00.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

### ***C. Børns lægebesøg***

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

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. Børneomsorgsdage***

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdag i perioden 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. § 16 B.

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

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. § 16 B

### ***E. 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 arbejdsdagen.	Fuld løn inkl. genetillæg for resten af dagen.
Barnets første hele sygedag	En hel arbejdsdag.	Fuld løn inkl. genetillæg
Barnets anden hele sygedag	En hel arbejdsdag.	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 147,50 kr. pr. time. Fra den 1. marts 2022 dog maksimalt 150 kr. pr. time.
Børneomsorgsdag	To dage 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. Der henvises til gældende lovgivning.
- B. Virksomheden betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 142,50 kr. pr. time. Den 1. marts 2021 forhøjes maksimumsatsen til kr. 145,00. Den 1. marts 2022 forhøjes maksimumsatsen til kr. 147,50.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under ”fædreorlov”.

- C. Virksomheden yder betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 142,50 kr. pr. time. Den 1. marts 2021 forhøjes maksimumsatsen til kr. 145,00. Den 1. marts 2022 forhøjes maksimumsatsen til kr. 147,50.

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselloven § 15.

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

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

- D. Pr. 1. juli 2020 yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 16 uger. Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2020 eller senere.

Af disse 16 uger har den forælder, der har holdt de indtil 14 ugers barselorlov, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 142,50 kr. pr. time. Den 1. marts 2021 forhøjes maksimumsatsen til kr. 145,00. Den 1. marts 2022 forhøjes maksimumsatsen til kr. 147,50.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med betaling. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barsellovens § 15.

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

- E. Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn, dog maks. 142,50 kr. pr. time.
Barselorlov	14 uger med fuld løn, dog maks. 142,50 kr. pr. time.
Fædreorlov	2 uger med fuld løn, dog maks. 142,50 kr. pr. time.
Forældreorlov senest uge 52	13 uger med fuld løn, dog maks. 142,50 kr. pr. time. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i 5 uger.
	Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.



For forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2020 eller senere, gælder følgende:

*Orlovsperioder: Lønforpligtelse:*

Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn dog maks. 142,50 kr. pr. time
Barselsorlov	14 uger med fuld løn dog maks. 142,50 kr. pr. time
Fædreorlov	2 uger med fuld løn dog maks. 142,50 kr. pr. time
Forældreorlov	16 uger med fuld løn dog maks. 142,50 kr. pr. time. Af disse
senest uge 52	16 uger har den forælder, der har holdt de indtil 14 ugers barselsorlov, ret til 5 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

Den 1. marts 2021 forhøjes ovenstående maksimumsatser til kr. 145,00. Den 1. marts 2022 forhøjes ovenstående maksimumsatser til kr. 147,50.

- F. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventedes fødselstidspunkt.

For fuldtidsansatte udgør bidraget 2.040,00 kr. pr. måned.

Arbejdsgiveren betaler 2/3 af bidraget, mens medarbejderen betaler 1/3 af bidraget. Dvs. virksomhedens bidrag udgør 1.360,00 kr. pr. måned og medarbejderbidraget udgør 680,00 kr. pr. måned. Dette svarer til 12,72 kr. pr. time.

Pr. 1. juli 2014 udgør det samlede bidrag 2.040,00 kr. pr. måned. Heraf udgør virksomhedsbidrag 1.360,00 kr. pr. måned og medarbejderbidrag 680,00 kr. pr. måned. Dette svarer til 12,72 kr. pr. time.

Deltidsansatte får forholdsmæssig pension.

## **§ 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 arbejders 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 protokollat 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 – Arbejds miljørepræsentant

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 et tillæg til ugelønnen på kr. 110,00.

Pr. 1. marts 2020 udgør tillægget 117,21 kr. pr. uge.

Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget 119,08 kr. pr. uge.

Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget 120,99 kr. pr. uge.

Under forudsætning af lokal enighed kan det aftales, at den ansatte rengører arbejdstøj. I sådanne tilfælde betales nedenstående tillæg til ugelønnen: marts 2020 udgør tillægget 70,33 kr. pr. uge.

Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget 71,45 kr. pr. uge.

Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget 72,60 kr. pr. uge.

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. Mæglingmødet 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.

### **§ 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 2020. Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør med 3 måneders varsel til den 1. marts 2023.

København, den

Fødevareforbundet NNF  
Faglig afdeling

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Sign.  
Jim Jensen

Sign.  
Marianne Bækgaard Nielsen

# 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. Arbejdsgiverbidraget udgør 2/3. Medarbejderbidraget udgør 1/3. 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. Arbejdsgiverbidraget udgør 2/3. Medarbejderbidraget udgør 1/3.

### **Pension og forsikring for lærlinge (elever) – gældende fra 1. marts 2014**

Fra den 1. marts 2014 indbetales der pension til elever, såfremt følgende betingelser er opfyldt:

Elever med 3 måneders anciennitet på overenskomstrådet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. Anciennitetskravet bortfalder for elever, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

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

Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har pr. 1. marts 2014 krav på følgende forsikringsydelse:

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

Ordningen placeres i det pensions- eller forsikringselskab, der fremgår af overenskomsten med mindre overenskomstens parter aftaler andet.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

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

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension kr. 60.000 årligt

Invalidesum kr. 100.000

Forsikring ved kritisk sygdom kr. 100.000

Dødsfaldssum kr. 300.000

### **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 optrappingsordning.

### 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 rentetilsvaret til Fødevareforbundet NNF's Feriefond efter følgende beregningsskema:

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

Ovennævnte rentetilsvaret 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 – fast-  
sættes til kr. 750,00 pr. fuldtidsansat medarbejder. For deltidsansatte reduceres  
beløbet forholdsmæssigt.

Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for anvendelse af midlerne til  
efteruddannelsesformål.

265,00 kr. af det årligt indbetalte beløb tilgår kompetenceudviklings- og efterud-  
dannelsesfonden.

Parterne er enige om, at der af ovenstående indbetaling til kompetencefond, i  
overenskomstperioden 2020-2023 anvendes 82,50 kr. pr. år pr. fuldtidsansat til  
brug for udvalgsarbejde vedrørende lærlinge. Ordningen med øremærkningen på  
de 82,50 kr. til lærlinge arbejdet ophører ved overenskomstens udløb, og beløbet  
indbetales herefter til kompetencefonden.

Fonden har til formål at:

1. Yde godtgørelse ved deltagelse i kurser, herunder de af overenskomstpar-  
terne 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-  
ne godtgørelse.
2. Øge kendskabet til bager- og konditorfaget specielt i relation til unge menne-  
sker, der efter endt skolegang står foran at skulle vælge erhverv, med det  
formål at sikre branchen den nødvendige tilgang af nye lærlinge.

Den godtgørelse, som fonden udbetaler, beregnes som den løn, som den på-  
gældende medarbejder normalt oppebærer som personlig løn (mindsteløn +  
personligt tillæg) men kan dog aldrig overstige kr. 140,00 pr. time. 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 et års anciennitet to ugers frihed om året til uddannelse. Pr. 1. maj 2014 ændres anciennitetskravet fra et år til 9 måneder. 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.

Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i 5. afsnit. Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden i op til to uger.

## **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 1 år (pr. 1. maj 2014 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.

2. Aftalens betingelse om, at tillæg til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen højst kan udgøre et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 140,00 kr. pr. time, jf. aftalens afsnit 5, ændres i overenskomstperioden, således at der gives 100 pct. dækning af den personlige løn.

Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 28. februar 2023.

## **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 LO 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 videregiver 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 LO 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 opsige aftalen med 3 måneders varsel.

## **PROTOKOLLAT 6**

### **Voksenlærlinge**

Med henvisning til ”Bekendtgørelse om uddannelse til Bager, Konditor og Chokolade- og Konfektassistens” § 5, stk. 1, kan personer, der er fyldt 25 år, indgå uddannelsesaftale og gennemføre uddannelse på 2 år og 6 måneder, hvis de har haft 4 års relevant fuldtidsbeskæftigelse inden for levnedsmiddeldområdet.

Lønnen er aftalt til at være den samme, som er aftalt i overenskomstens § 2, stk. 5, vokselever, ligesom tillæg betales i henhold til samme overenskomst § 6.

Voksenlærlinge, der er fyldt 25 år og som ikke har haft 4 års relevant fuldtidsbeskæftigelse inden for levnedsmiddeldområdet, har fuld læretid på 3 år og 7 måneder. Lønnen er aftalt til at være den samme, som er aftalt i overenskomstens § 2, stk. 5, vokselever, 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 bød, 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 opsig denne aftale til bortfald med 3 måneders varsel.

## **PROTOKOLLAT 11**

### **Om udviklingsfond**

Til DA/LO 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, med mindre 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 ikke må 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 befodringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km pr. dag efter regler for befodrning i Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

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

Lærlingen kan kun undtagelsesvis anvende eget befodringsmiddel og kun efter forudgående aftale med sin arbejdsgiver. I disse tilfælde ydes en befodrningsgodtgørelse 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 opsparing**

- 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 § 16 B, er ikke omfattet af nedenstående litra B – D.
  
- B.** Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 2, stk. 1 – 7, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 16 B, fraregnet 3,0 procentpoint. Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser, forskudttidstillæg samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske lønde.



- C. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 16 B fraregnet 3,0 procentpoint samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning.
- D. For så vidt angår de 3,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for Dansk Erhverv Arbejdsgivers meddelelse til Fødevarerforbundet NNF om virksomhedens indmeldelse skal virksomheden indbetale 0,75%.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 1,50%.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 2,25%.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 3%.

# 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 seks 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 anerkendt 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.

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.

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. Medde-

lelse om valg af fællestillidsrepræsentant skal straks bringes til arbejdsgiverens kundskab.

Fællestillidsrepræsentanten kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters 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.

### **§ 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 arbejdskollegeres 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.

### **§ 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 forskudtidsstillæg 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 opsig 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. Mæglingensmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingensbegæringens 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 mæglingensbegæringens fremkomst.

## **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.

## **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 baggrundsplysninger 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**

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FØDEVAREFORBUNDET NNF er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FØDEVAREFORBUNDET NNF er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling af udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.



## **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 enig om, at man i overenskomstperioden drøfter muligheden for etablering af en seniorordning.

København, den 1. marts 2012

Fødevareforbundet NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

## Ansættelsesaftale\*

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Fødevareforbundet NNF**

(Bager og konditorer og anden arbejdskraft i bageriet/produktionen)

1. Undertegnede virksomhed (navn, adresse og cvr. nr.):		
Ansætter herved (navn og adresse):		
2. Som (titel/stilling):		
3. Arbejdssted:		
4. Ansat fra (begyndelsestidspunkt)		
5. Der tilkommer medarbejderen 12,5% i feriegodtgørelse i henhold til ferieloven.  Medarbejderen er berettiget til feriefri dage og søgnehellighedsbetaling efter reglerne i den gældende overenskomst.		
6. Ansættelsesforholdet er reguleret af Landsoverenskomsten for håndværksbagere og konditorer mv. som indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF.		
7. Medarbejderens normale gennemsnitlige effektive arbejdstid er aftalt til            pr. uge.  Den ugentlige arbejdstid fastlægges i henhold til den til enhver tid gældende vagtplan. Arbejdstiden tilrettelægges og placeres i overensstemmelse med reglerne i overenskomsten, jf. punkt 6.		
8. I henhold til overenskomsten udgør ugelønnen/14 dages lønnen/månedslønnen ved tiltrædelsen: (Understreg uge/14.dag/måned)		
Ugeløn/14 dages løn/månedsløn for timer (minimalløn efter overenskomsten)	á kr.	kr.
Tillæg mellem kl. 18.00 og kl. 04.00 (antal)	á kr.	kr.
Tillæg søn- og helligdage (antal)	á kr.	kr.
Eventuelt tillæg til arbejdstøj		
Personligt tillæg pr. uge/14. dag/måned		kr.
Ugeløn/14 dages løn/månedsløn udgør i alt (excl. feriepenge og pension) kr.		
Lønnen udbetales bagudrettet            pr. uge pr. 14 dag pr. måned  For månedslønnede går lønperioden fra d. (angiv dato) til og med d. (angiv dato). Indtjening herefter overgår til næste måned. Lønnen vil være til disposition førstkommande torsdag efter lønningsperiodens afslutning, eller den sidste hverdag i måneden ved månedsløn.  Eventuelt mer- og overtidspåbetaling udbetales i overensstemmelse med gældende overenskomst. Om andre lønandele er truffet følgende aftale:		

<p>9. Der indbetales pension til Industriens Pension efter gældende regler i overenskomsten. Virksomheden betaler 2/3 og Medarbejderen 1/3 af pensionsbidraget.</p> <p>Medarbejderen opnår ret til pension, når denne er fyldt 18 år, og har været uafbrudt beskæftiget på overenskomstens område i mindst 6 måneder, eller som tidligere har været omfattet af en arbejdsmarkedspension, som var baseret på en kollektiv overenskomst.</p> <p>Er Medarbejderen ved ansættelsen omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på en kollektiv overenskomst: ja <input type="checkbox"/> nej <input type="checkbox"/></p> <p>Hvis der svares ja, så modtager Medarbejderen pension fra første ansættelsesdag.</p>
<p>10. Stillingen kan opsiges efter gældende regler i overenskomsten, hvortil der henvises.</p>
<p>11. Ved fravær/sygdom fra virksomheden forholdes således:</p>
<p>12. Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.</p> <p>Personaleregler/håndbog udleveret: ja <input type="checkbox"/> nej <input type="checkbox"/></p> <p>Medarbejderen skal respektere de ordens- og arbejdsbestemmelse, der til enhver tid måtte være gældende, herunder regler om påklædning og rygning m.m.</p>
<p>13. Andre væsentlige vilkår:</p>
<p>Dato:           Virksomhedens underskrift:</p>
<p>Medarbejderen har modtaget et eksemplar af nærværende kontrakt, og foranstående ansættelsesvilkår anerkendes.</p>
<p>Dato:           Medarbejderens underskrift:</p>

\*Benyttelse af nærværende standardkontrakt er ikke et overenskomstkrav.



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