



LANDSOVERENSKOMST

2025/2028

Produktionsoverenskomsten for
fødevarer - for supermarkeder mv.

2025/2028

LANDSOVERENSKOMST

Produktionsoverenskomsten for fødevarer
– for supermarkeder mv.
mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og
Fødevareforbundet NNF

INDHOLD

§ 1 ARBEJDSIDEN	5
1. Arbejdstid	5
2. Pause	5
3. Deltidsansatte	5
§ 2 FRIHED OG SØGNEHELLIGDAGE	6
1. For bagere og slagtere gælder følgende:	6
2. Udskydelse af søgnehellighedsreduktion/kompensation	6
§ 3 PRODUKTIONSLEDER	7
§ 4 LØN	8
1. Minimalløn, faglærte bager- & konditorsvende	8
2. Minimalløn til brødbager/kagekonditor/bagværker	8
3. Minimalløn ufaglært på bagerområdet	8
4. Minimallønnen for faglærte slagter og delikatessassistenter	8
5. Minimalløn gourmetslagter	8
6. Minimallønnen for ufaglærte på slagterområdet	9
7. Løn, unge under 18 år	9
8. Minimalløn, voksenlærlinge	9
9. Anciennitetstillæg	9
10. Øvrigt	10
§ 5 SÆRLIGE TILLÆG	11
1. Bagerafdeling	11
2. Slagterafdeling	11
§ 6 PENSION	12
1. Pensionsbidrag	12
2. Pensionsordning	12
3. Betingelser for at lærlinge har ret til pension	13
4. Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikrings- ydelser:	14
5. Indfasning af pension	14
§ 7 FRITVALGS LØNKONTO OG SENIORFRIHED	15
1. Fritvalgs lønkonto	15
2. Seniorfrihed	17
§ 8 OVERARBEJDE	18

§ 9 ARBEJDS- OG FODTØJ	19
§ 10 SYGDOM, BARSEL OG BØRNEOMSORGS- DAGE.....	20
1. Sygdom.....	20
2. Barsel/adoption, fødre- og forældreorlov.....	20
3. Børns sygdom	23
4. Frihed ved barnets lægebesøg	24
5. Børns hospitalsindlæggelse	24
6. Børneomsorgsdage	24
7. Ledsagelse af nærtstående.....	25
8. Børnebørns-omsorgsdage	25
9. Arbejdsmiljø som følge af force majeure	26
§ 11 OPSIGELSESVARSEL	26
§ 12 FERIE.....	27
1. Aftale om Ferie.....	27
2. Ferie – lærlinge.....	30
§ 13 FERIEFRIDAGE	30
1. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025).....	30
2. Feriefridage (gældende fra 1. september 2025)	31
§ 14 LÆRLINGE	32
1. Arbejdstid	32
2. Løn	33
3. Ferie/feriefridage.....	34
4. Uddannelsesskift	34
5. Befordring.....	34
6. Skoleophold	34
7. Kompetenceudvikling	35
8. Lærlingesamtaler.....	35
§ 15 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER OG ARBEJDSMILJØ- REPRÆSENTANTER	35
A. Regler for tillidsrepræsentanter	35
1. Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges	35
2. Valget af tillidsrepræsentant	36
3. Tillidsrepræsentantens opgaver	36
4. Klubber, opslag.....	37
5. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet.....	37
6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant	38

B. Regler for arbejdsmiljørepræsentanter	39
1. Arbejdsmiljørepræsentantens adgang til it og internet.....	39
2. Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljø-	
kurser	39
3. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	39
§ 16 BEHANDLING AF FAGLIG STRID	40
§ 17 ATP OG UDDANNELSESFOND	40
§ 18 GRUPPELIVSFORSIKRING	40
§ 19 OVERENSKOMSTDÆKNING	41
§ 20 UDDANNELSE	41
§ 21 ANSÆTTELSESBEVISER	42
§ 22 OVERENSKOMSTENS VARIGHED	43
Aftale om socialt kapitel	44
Aftale om servicelovens § 22	44
Aftale om løsning af tvistigheder	44
Aftale om implementering af direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden ..	44
Aftale om natarbejde	46
Aftale om kompetenceudviklingsfond.....	48
Aftale om fravigelse af aftale om kompetence udviklingsfond	50
Aftale om elektroniske dokumenter	52
Aftale om regionale tillidsrepræsentanter.....	52
Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning/betaling til	
produktionsoverenskomstens kompetenceudviklingsfond	53
Aftale om direktiv 2010/18/eu om forældreorlov.....	54
Administrationsomkostninger i firmapensionsordninger	54
Udenlandsk arbejdskraft	55
Organisationsaftale om databeskyttelse.....	55
Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler	56
Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den	
lokale løndannelse.	56
Ansættelsesbeviser.....	57
LØNBLAD	60

§ 1 ARBEJDSSTIDEN

1. Arbejdstid

A. Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge.

B. Arbejdstiden kan tilrettelægges med 37 timer i den enkelte uge, eller som et gennemsnit over 16 uger i fast plan – i alt 592 timer.

Virksomheden udarbejder for hver enkelt medarbejder en skriftlig arbejdstidsplan med angivelse af arbejdstidens længde og placering.

Virksomheden kan med 4 ugers varsel ændre arbejdsplanen. Ændringer skal ske således, at medarbejderen kender sin arbejdsplan 16 uger frem. Virksomheden skal ved ændringen sikre, at timeantallet for fuldtidsansatte svarer til 592 timer inden for gældende planperiode.

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 4 weekender over en 16 ugers periode.

Arbejdstiden skal tilrettelægges under hensyn til medarbejderens og virksomhedens behov og skal i videst muligt omfang placeres på 5 af ugens dage.

C. Den daglige arbejdstid for bagere kan ikke overstige 9 timer.

2. Pause

A. Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst en halv time pr. dag. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time, dog 1 ½ time på dage, hvor den daglige arbejdstid overstiger 7,5 timer eksklusiv pauser.

B. Pausen kan bortfalde, såfremt virksomheden og medarbejderen er enige herom.

3. Deltidsansatte

A. Løn for deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

B. Der skal udarbejdes en plan mellem parterne, som skitserer den daglige arbejdstid. Dette gælder dog ikke for medarbejdere, der ikke har en fast aftalt ugentlig arbejdstid.

C. Deltidsansatte har altid krav på et ansættelsesbevis, uanset timetal, i henhold til denne overenskomst.

§ 2 FRIHED OG SØGNEHELLIGDAGE

1. For bagere og slagtere gælder følgende:

- A.** For hver søgnehelligdag (nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag samt 2. juledag), butikken holdes lukket, reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid med det antal timer, medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag.
- B.** Har fuldtidsbeskæftigede medarbejdere fridage eller fritimer, der falder på en søgnehelligdag, hvor butikken holdes lukket, skal der i stedet for ydes dem tilsvarende samlet fritid på et andet tidspunkt inden for den gældende arbejdsplan. Denne bestemmelse gælder kun for butikker eller dele af butikker, der er åbne på alle ugens hverdage. Grundlovsdag er søgnehelligdag fra kl. 12.00.
- C.** Ovenstående regler i stk. 1, litra a, for søgnehelligdage anvendes også for juleaftensdag fra kl. 12.00 samt nytårsaftensdag fra det tidspunkt, hvor butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.
- D.** 1. maj er en fridag (uden løn) fra kl. 12.00 middag. Dog undtages, når 1. maj falder på en fredag eller dagen før en helligdag. Arbejdsgiveren har ret til at kræve arbejde udført efter kl. 12.00 mod betaling af overarbejde som på fridage.

2. Udskydelse af søgnehelligdagsreduktion/kompensation

Såfremt medarbejderen ønsker det, kan der indgås en skriftlig aftale med virksomheden om, at reduktions-/kompensationstimerne overføres til den kommende planperiode i forholdet 1:1. Hensættelsen skal ske på en sådan måde, at medarbejderen har adgang til saldoen, eksempelvis ved angivelse af saldo på lønsedlen.

Den overførte reduktion/kompensation skal gives i hele dage, medmindre andet aftales.

Afholdelse af hensatte reduktions-/kompensationstimer sker efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

Ved fratrædelse udbetales ikke-afholdte reduktions-/kompensationstimer i forholdet 1:1, med tillæg af pension, fritvalg samt feriegodtgørelse.

Der kan alene indgås aftale om overflytning af reduktions-/kompensationstimer med medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet.

§ 3 PRODUKTIONSLEDER

Der kan i den enkelte butik inden for overenskomstens dækningsområde ansættes en produktionsleder i henholdsvis slagter- og bagerafdelingen.

Hvis der på det enkelte produktionsområde – henholdsvis bager og slagter – er ansat 7 eller flere fuldtidsansatte (opgjort efter ATP-modellen), kan der forholds-mæssigt ansættes yderligere produktionsledere.

Produktionslederen er omfattet af nærværende overenskomst, dog således at visse bestemmelser ikke er gældende, se nedenfor.

Produktionslederen er ansat på funktionsløn. Ved funktionsløn finder reglerne i §§ 2, 4, 5 og 8 ikke anvendelse, idet der er taget højde herfor ved fastsættelse af lønnen, ligesom § 1 om arbejdstid ikke er gældende for ansættelsesforholdet.

Der ydes dog frihed ved søgnehelldage, såfremt butikken holder lukket. Såfremt arbejdsdagen ifølge produktionslederens arbejdsplan falder på en søgnehelldag, hvor butikken holder lukket, må vagten ikke flyttes til en anden dag i planperioden.

Produktionsledere på funktionsløn skal have en månedsløn på minimum:

	1. marts 2025 kr. pr. md.	1. maj 2025 kr. pr. md	1. marts 2026 kr. pr. md	1. marts 2027 kr. pr. md
Minimalløn	27.678,00	28.279,00	28.840,00	29.401,00

Den månedlige minimumsløn reguleres med samme beløb, som faglærte på overenskomsten med tillæg af eventuel stigning i anciennitetstillæg.

Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

Udgangspunktet er, at arbejdsugen er på 37 timer, jf. § 1. For produktionsledere er det aftalt, at der i planperioden maksimalt kan planlægges med gennemsnitligt timetal på 42 timer pr. uge.

Parterne anbefaler, at produktionsledere deltager i relevant efter- og videreud-dannelse, fx grundlæggende lederuddannelse eller på højere niveauer.

§ 4 LØN

1. Minimalløn, faglærte bager- & konditorsvende

	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

2. Minimalløn til brødbager/kagekonditor/bagværker

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2024	1. marts 2024
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

3. Minimalløn ufaglært på bagerområdet

	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

4. Minimallønnen for faglærte slagter og delikatessassistenter (Gourmetslagter med speciale)

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. måned	23.171,48	23.772,48	24.333,48	24.894,48
Minimalløn pr. time	144,52	148,27	151,77	155,27

5. Minimalløn gourmetslagter

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. måned	-	23.202,47	23.763,47	24.324,47
Minimalløn pr. time	-	144,72	148,22	151,72

6. Minimallønnen for ufaglærte på slagterområdet

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. måned	21.310,46	22.031,46	22.450,48	23.171,48
Minimalløn pr. time	132,92	137,41	140,03	144,52

7. Løn, unge under 18 år

	1. marts 2025 kr. pr. md.	1. maj 2025 kr. pr. md.	1. marts 2026 kr. pr. md.	1. marts 2027 kr. pr. md.
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

8. Minimalløn, voksenlærlinge

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

Der er mellem parterne enighed om, at lønnen for voksenlærlinge fremadrettet reguleres på samme måde som lønnen for ufaglærte.

Anmærkning:

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 beslutte, om de ønsker at aflønne voksenlærlingen i henhold til ovenstående satser eller efter satserne for ufaglærte i § 4, stk. 3 og 5.

9. Anciennitetstillæg

Faglærte medarbejdere med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på 0,55 kr. pr. time.

Brødbagere/kagekonditor med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på 0,55 kr. pr time.

Ufaglærte medarbejdere med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på 0,55 kr. pr. time.

10. Øvrigt

A. Til første- og enesvende ydes herudover et tillæg på 693,00 kr. pr. md./160,00 kr. pr. uge.

B. Første- og enesvende findes kun, hvor der ikke er ansat bagermester/slagtermester eller bestyrer, eller hvor ejere med bager-/slagteruddannelse ikke leder den enkelte produktionsenhed.

C. I alle lønforhøjelser efter § 2, som ydes, kan modregnes ethvert tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder eller medarbejdere udover de hidtil gældende minimallønssatser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende minimalløn.

D. 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 medarbejder 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 medarbejder.

Organisationerne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs Lønkontoen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

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.

E. På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændringer højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.

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 § 4, stk. 9, litra D, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

F. På områder, hvor der forekommer akkorder, bonusordninger, produktions- tillægsordninger og produktivitetsfremmende lønsystemer i øvrigt, er der højst adgang til én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår.

G. Parterne er enige om, at anvendelsen af tidløn eller produktivitetsfremmende lønsystemer bør ske på en sådan måde, at den enkelte virksomheds produktivitet- og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

H. For enkeltlagsvikararbejde á 8 timer er betalingen mindst 1/5 af den på arbejdsstedet lavest forekommende ugeløn for medarbejdere på det pågældende tidspunkt.

I. Lønnen kan efter lokal aftale udbetales hver 14. dag eller som månedsløn.

§ 5 SÆRLIGE TILLÆG

1. Bagerafdeling

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Hverdage kl. 18 - 04	49,87 kr.	51,62 kr.	53,42 kr.	55,29 kr.
Søn- og helligdage samt Grundlovsdag efter kl. 12	33,24 kr.	34,40 kr.	35,61 kr.	36,85 kr.

Ovenstående tillæg er opgjort pr. time og ydes for hvert påbegyndt kvarter.

A. For elever gælder samme tillæg som ovenstående. Unge under 18 år får det halve af ovenstående tillæg.

2. Slagterafdeling

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Hverdage kl. 18.00-06	30,51 kr.	31,58 kr.	32,68 kr.	33,83 kr.
Lørdage kl. 15.00-24.00	61,02 kr.	63,16 kr.	65,37 kr.	67,65 kr.
Søn- og helligdage	69,20 kr.	71,62 kr.	74,13 kr.	76,72 kr.

Ovenstående tillæg er opgjort pr. time og ydes for hvert påbegyndt kvarter.

A. For elever samt unge under 18 år er tillægget det halve af ovenstående satser.

§ 6 PENSION

1. Pensionsbidrag

Der opkræves et bidrag på 12,0 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdaysbetaling. Heraf udgør virksomhedens bidrag 10,0 pct., og medarbejderens bidrag udgør 2,0 pct.

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

2. Pensionsordning

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

A. FORMÅL

Formålet med pensionsordningen er at sikre den ansatte og dennes eventuelle efterladte i tilfælde af den ansattes invaliditet, alderspensionering eller død.

Ordningens midler investeres med henblik på at opnå det størst mulige afkast under hensyntagen til betryggende sikkerhed og bevarelse af midlernes realværdi.

Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

B. PERSONKREDS

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

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

C. PENSIONSBIDRAG

Der henvises til § 6, stk. 1, om pensionsbidragets størrelse.

Pensionsbidraget udgør mindst den anførte procentsats af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdaysbetaling.

D. YDELSER

Når pensionsordningen er fuldt udbygget, skal den omfatte livsvarig alderspensi-

on, livsvarig invalidepension og en midlertidig pensionsydelse til efterladte børn. Der skal være mulighed for at vælge supplerende ydelser og for at kapitalisere små pensionsbeløb.

E. 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.

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.

Anmærkning:

Ovenstående om pension til 18-19 årige lærlinge er gældende fra 1. januar 2023, jf. Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19 årige lærlinge. Virksomheden kan søge refusion via AUB.

4. Elever, 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 medarbejderen overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiver-betalt 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.

5. Indfasning af pension

A. Omfattet af overgangsordningen er såvel nuværende som kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som ikke er dækket af overenskomsten, jf. § 19. Såfremt virksomheden inden indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har modtaget et overenskomstkraft fra Fødevareforbundet NNF, kan virksomheden dog ikke påberåbe sig nærværende overgangsordning vedrørende pension.

B. De under litra A, nævnte kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan indtræde i overgangsordningen, jf. stk. C.

C. Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, dog med virkning fra den første i en måned, betales 25 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

1. år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til 50 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

2. år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til 75 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3. år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aktuelle pensionsbidrag.

Det præciseres i en særskilt aftale i forbindelse med tiltrædelsen til overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

§ 7 FRITVALGS LØNKONTO OG SENIORFRIHED

1. Fritvalgs lønkonto

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte medarbejder sin personlige Fritvalgs Lønkonto.

INDBETALING

Der afsættes 9,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen. Pr. 1. marts 2026 afsættes der 10,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen. Pr. 1. marts 2027 afsættes der i 11,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

FERIEFRIDAGE OG PENSION

Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefri dage, jf. § 13, stk. 1 (fra 1. september 2025 jf. § 13, stk. 2. litra B), kan hvert år i maj måned, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefri dagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen. En feriefri dag kan konverteres til 0,5 pct. Af den ferieberettigede løn. Hvis alle 5 feriefri dage konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, indbetales således løbende 2,5 pct. I ferieåret.

Al opsparing til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietilæg af opsparingen, også selvom det udbetales som løn.

Medarbejdere, som efter overenskomstens regler har ret til arbejdsmarkedspension på valgtidspunktet, kan hvert år i maj måned meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen skal indbetales til pensionsordningen i det kommende ferieår (1. september – 31. august).

Virksomheden kan fastsætte mindstegrænser for indbetalingen af månedlige pensionsbidrag på 75 kr. Hvis beløbet pr. måned er mindre end dette mindstebeløb, kan virksomheden bestemme, at bidragene for 2 måneder slås sammen.

Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbetalingen.

UDBETALING

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin Fritvalgs Lønkonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, fx ved ferie, feriefri dage, børneomsorgsdage, børnebørnsomsorgsdage, ledsagelse af nærtstående, overenskomstmæssige fridage, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom og børns 2. og 3. hele sygedag, dog maksimalt 3 gange pr. ferieafholdelsesperiode.

Medarbejderen skal give virksomheden besked, når der skal ske udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen. Beskeden skal gives senest den 10. i den måned, hvor udbetalingen skal ske. Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end det til enhver tid indestående.

For medarbejdere, der afholder seniorfridage i henhold til reglerne herom, jf. Aftale om seniorordning, reduceres indestående på Fritvalgs Lønkontoen med den udbetalte løn med tillæg af ferietillæg/feriegodtgørelse.

MEDARBEJDERENS VALGMULIGHEDER

Medarbejderen kan hvert år i maj måned, med virkning fra næstkommende ferieår, disponere over Fritvalgs Lønkontoen på følgende måder:

1. Indbetaling til pensionsordningen.
2. Seniorfrihed, jf. § 7, stk. 2.
3. Al opsparing, der ikke er disponeret over, jf. punkt 1 og 2, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen.

MULIGHED FOR LØBENDE UDBETALING

Disponerer medarbejderen ikke over hele sin Fritvalgs Lønkonto i forbindelse med sit frie valg inden 1. juni, jf. ovenfor, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

Overenskomstparterne opfordrer virksomhederne til at tage initiativ til at orientere medarbejderne om Fritvalgs Lønkontoens muligheder, og overenskomstparterne udarbejder informationsmateriale, der kan understøtte denne praksis.

Virksomheden kan med den lokale tillidsrepræsentant indgå lokalaftale om, at op til det fulde bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. ovenfor under ”INDBETALING”, udbetales løbende sammen med lønnen. Såfremt der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, indgås lokalaf talen med Fødevareforbundet NNF. For koncerner og kæder kan der kun indgås aftale med Fødevareforbundet NNF.

RESTOPSPARING PÅ FRITVALGS LØNKONTOEN

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned 2023, kan disse udbetales med førstkomende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned (første gang 2024), skal disse udbetales med førstkomende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfrihed, skal dog ikke udbetales.

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

2. Seniorfrihed

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

A. FRITVALGS LØNKONTO

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage.

B. PENSIONSBRIDRAG

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 6. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

C. IKKE-AFHOLDTE FERIEFRIDAGE

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 13, stk. 1 (fra 1. september 2025 jf. § 13, stk. 2, litra B), og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom. Sygdom forud for en planlagt seniorfridag giver ret til en erstatningsfridag.

D. VALG VEDRØRENDE SENIORORDNING

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. august give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn.

Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

E. ANDRE FORMER FOR ARBEJDSSTIDSREDUKTION

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af fx længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

§ 8 OVERARBEJDE

1. Overarbejde forstås således, alt arbejde der udføres ud over den normale arbejdstid på en af ugens normale arbejdsdage, eller arbejdstimer der ligger uden for den fastlagte arbejdsplan. Der henvises i øvrigt til Aftale om mulighed for at afslå overarbejde.

2. Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time

3. Overarbejde betales med et tillæg til timelønnen således:

For den 1., 2. og 3. time betales et tillæg på 50 pct. For efterfølgende timer 100 pct.

4. Ved arbejde på en søgnehelligdag, betales tillæg på 100 pct.

5. Timelønnen beregnes som summen af den månedlige minimallønssats og det personlige tillæg divideret med 160,33 for fuldtidsansatte. For deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

6. Afspadsering sker ved enighed mellem parterne og under hensyntagen til virksomhedens drift.

Afspadsering kan ske således, at overarbejdstimerne afspadseres, og tillægget udbetales, eller at både tillægget og timerne afspadseres.

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.

7. Alt overarbejde skal afvikles inden for en 4 måneders periode.

§ 9 ARBEJDS- OG FODTØJ

1. Virksomheden udleverer arbejdstøj og sikkerhedsfodtøj, der mindst svarer til de til enhver tid af sundhedsmyndighederne, Arbejdstilsynet og veterinærmyndighederne fastsatte krav.
2. For slagtere udleveres nødvendigt værktøj og fornødent olietøj til alt vådt arbejde.
3. Dog gælder stk. 1 og 2 ikke, hvis der er tale om enkeltagsvikararbejde, jf. § 4, stk. 9, litra h, hvortil der i stedet ydes et tillæg på 21,98 kr. pr. dag pr. 1. marts 2023. Den 1. marts 2024 forhøjes ovenstående maksimumsatser til, 22,75 kr. pr. dag.

I denne betaling er medregnet betaling for søgnehelligdag.

§ 10 SYGDOM, BARSEL OG BØRNEOMSORGS-DAGE

1. Sygdom

- A. Området følger den til enhver tid gældende sygedagpengelov.
- B. Ved sygdom eller tilskadekomst i virksomheden i arbejdstiden ydes fuld løn for den pågældende dag.
- C. Efter 9 måneders ansættelse yder arbejdsgiveren fuld løn inklusiv genetillæg i op til 9 uger, regnet fra første hele fraværsdag.
- D. Virksomheden yder sygeløn til lærlinge i hele sygeperioden og fra 1. ansættelsesdag. Dette gælder dog ikke voksenlærlinge, der alene kan opnå betaling efter litra c. Der gælder ikke et anciennitetskrav.

E. Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb, svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

2. Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov

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

C. FRAVÆR I DE FØRSTE 10 UGER EFTER FØDSLEN

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

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

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

D. FRAVÆR FRA 11. UGE EFTER FØDSLEN

Virksomheden betaler herudover fuld 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.

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 fuld løn under orlov 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.

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

F. EKSTRA PENSIONSBIDRAG

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselorlov), 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

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 fuld 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 fuld løn efter litra E.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter litra E, og det er en forudsætning for retten til fuld 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 FULD LØN

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med fuld løn afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovslugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Fravær med fuld løn (fra 1. juni 2025)	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående Familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med solo-forælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødslen 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 fuld løn som mor/den anden forælder. Det er ikke ret til løn før modtagelsen

3. Børns sygdom

A. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, med mindst ½ års anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 12 år.

B. 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.

C. Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 7, stk. 1.

D. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af en tro- og loveerklæring.

4. Frihed ved barnets 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 ved lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 7, stk. 1.

5. Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.

Der indrømmes frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitals-

indlæggelse, 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 inden for en 12-måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, dog max. 130 kr. pr. time.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

6. Børneomsorgsdage

A. 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.

B. 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 Fritvalgs Lønkonto jf. § 7, litra 1.

7. 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, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 7, stk. 1.

8. Børnebørns-omsorgsdage

A. 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.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 7, stk. 1.

9. Arbejdsfrihed som følge af force majeure

A. I overensstemmelse med forældreorlovsdirektivet har medarbejderen ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.

B. Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

§ 11 OPSIGELSESVARSEL

1. Opsigelse skal fra begge parter ske skriftligt til en kalenderuges udgang.
2. Der gælder følgende opsigelsesvarsler:

	Fra medarbejderen	Fra medarbejderen
Efter 6 dages beskæftigelse	7 dage	7 dage
Efter 2 års beskæftigelse	2 uger	2 uger
Efter 4 års beskæftigelse	6 uger	2 uger
Efter 6 års beskæftigelse	11 uger	2 uger

Såfremt en medarbejder selv forlader sit arbejde og senere vender tilbage til virksomheden, regnes hans tidligere anciennitet i virksomheden ikke med. Hvis derimod en medarbejder afskediges uden egen skyld og genantages på virksomheden inden for et tidsrum af 9 måneder efter arbejdets ophør, oppebærer vedkommende sin tidligere anciennitet i virksomheden.

3. Såfremt medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betales henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør 5.000 kr. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt.

Bestemmelsen finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Dog udbetales fratrædelsesgodtgørelsen, hvis medarbejderen er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 og alene af denne årsag ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelse ikke, hvis medarbejderen er omfattet af en funktionæroverenskomst, funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler. Medarbejdere, der har oppebåret godtgørelse jf. nærværende bestemmelse og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til nærværende bestemmelse, når ancienniteten er opnået i relation til den nye ansættelse.

Parterne er enige om, at nærværende bestemmelse ikke finder anvendelse ved hjemsendelse. Dette gælder, uanset hvilken terminologi der konkret anvendes, så længe der er tale om afbrydelse af ansættelsesforholdet, der har midlertidig karakter. Såfremt den midlertidige afbrydelse bliver permanent, indtræder forpligtelsen til at betale godtgørelse i medfør af nærværende bestemmelse.

4. Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

5. Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til uddannelse efter reglerne i Aftale om kompetenceudviklingsfond 3. afsnit.

§ 12 FERIE

1. Aftale om Ferie

A. Ferie og Feriegodtgørelse ydes efter gældende lov, med nedenstående fravigelser.

B. FAGRETSLIG 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.

C. 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.

D. FERIENS PLANLÆGNING

Hvor der ikke holdes samlet ferielukning, skal virksomheden så tidligt som muligt, dog senest den 1. marts, indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker ferien lagt, fx ved fremlæggelse af tegningslister.

Ferietidspunkterne fastsættes af arbejdsgiveren, der under hensyntagen til virksomhedens tarv så vidt muligt bør imødekomme medarbejderens ønsker.

Meddelelse om ferietidspunkterne gives så tidligt som muligt.

E. 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, 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 opføre 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.

F. OVERFØRSEL AF FERIE

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

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.

2. Ferie – lærlinge

A. For alle lærlinge gælder de ovenfor under stk. 1 anførte regler.

B. Såfremt den i ferieåret indtjente feriegodtgørelse ikke dækker lærlingens overenskomstmæssige ugeløn på ferietidspunktet, er arbejdsgiveren forpligtet til at supplere godtgørelsen op hertil. Som ferietilskud ydes der lærlingen halv overenskomstmæssig ugeløn i forbindelse med sommerferien.

§ 13 FRIEFRIIDAGE

1. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025)

Medarbejderen tildeles 5 feriefridage 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. Feriefridagene betales som ved sygdom.

D. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

E. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger herefter rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for februar måned.

F. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

G. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

H. Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefridagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra 1. januar til 31. maj efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

2. Feriefridage (gældende fra 1. september 2025)

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår.

Virksomheden kan vælge mellem nedenstående ordninger i litra A eller litra B. .

A. OPSPARINGSORDNING

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder, indbetaler virksomheden 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridagene.

Anciennitetskravet gælder ikke for lærlinge, jf. litra C, nedenfor.

Feriefridagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 7, stk. 1.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

B. TILDELINGSORDNING

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Herefter er der ret til 5 feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Holdes feriefriidagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefriidage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefriidag, der ikke er blevet afholdt.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefriidage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefriidage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefriidagene.

C. LÆRLINGE

Virksomheden kan vælge, om lærlinge omfattes af ordningen i litra A eller ordningen i litra B, uanset hvilken ordning virksomheden i øvrigt har valgt.

Såfremt virksomheden for lærlinge vælger ordningen i litra A, opnås ret til 5 feriefriidage fra lærlingeforholdets påbegyndelse. Fra samme tidspunkt indbetaler virksomheden 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til Fritvalgs Lønkontoen.

§ 14 LÆRLINGE

Lærlinge følger de regler, der er gældende for andre medarbejdere under denne overenskomst, medmindre andet følger af nedenstående:

1. 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

2. Løn

GOURMETSLAGTERLÆRLINGE

A. Minimalløn for lærlinge:

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
	Pr. måned/time	Pr. måned/time	Pr. måned/time	Pr. måned/time
1. år	11.857,74 kr. / 73,96 kr.	12.332,05 kr. / 76,92 kr.	12.763,67 kr. / 79,61 kr.	13.210,40 kr. / 82,40 kr.
2. år	13.818,58 kr. / 86,19 kr.	14.371,32 kr. / 89,64 kr.	14.874,32 kr. / 92,77 kr.	15.394,92 kr. / 96,02 kr.
Restlæretid	16.840,77 kr. / 105,04 kr.	17.514,40 kr. / 109,24 kr.	18.127,40 kr. / 113,06 kr.	18.761,86 kr. / 117,02 kr.

B. Elever over 21 år:

Hvis en elev begynder den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis en af parterne ønsker det, kan lønforholdene aftales under Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF.

BAGER- OG KONDITORLÆRLINGE

A. Minimalløn for lærlinge:

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	13.322,59 kr. pr. måned	13.855,49 kr. pr. måned	14.340,44 kr. pr. måned	14.842,35 kr. pr. måned	Grundforløb 2 - ½ år		
Lærlinge der har gennemført grund- forløb 2 overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. årssatsen.	83,09 kr. pr. time	86,42 kr. pr. time	89,44 kr. pr. time	92,57 kr. pr. time	TRIN 1 – Bagværker – 2 år		
2. årssats	14.456,40 kr. pr. måned 90,17 kr. pr. time	15.034,66 kr. pr. måned 93,77 kr. pr. time	15.560,87 kr. pr. måned 97,06 kr. pr. time	16.105,50 kr. pr. måned 100,45 kr. pr. time			
3. årssats	15.590,27 kr. pr. måned 97,24 kr. pr. time	16.213,88 kr. pr. måned 101,13 kr. pr. time	16.781,37 kr. pr. måned 104,67 kr. pr. time	17.368,71 kr. pr. måned 108,33 kr. pr. time			
4. årssats	18.424,82 kr. pr. måned 114,92 kr. pr. time	19.161,81 kr. pr. måned 119,51 kr. pr. time	19.832,48 kr. pr. måned 123,70 kr. pr. time	20.526,61 kr. pr. måned 128,03 kr. pr. time	Trin 2, Specialet Bager 1½ år	Trin 2, Specialet Konditor 1½ år	Trin 2, Specialet Detailba- ger 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.

3. Ferie/feriefridage

Reglerne for lærlinges ferie følger ferieloven og nærværende overenskomst § 12. Feriefridage se § 13.

4. Uddannelsesskift

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 § 4, stk. 7, ligesom tillæg betales i henhold overenskomstens § 5.

5. 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 offentlige 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.

6. Skoleophold

Virksomheden refunderer lærlingens udgifter til undervisningsmaterialer op til 600,00 kr. for det samlede uddannelsesforløb samt udgifter i forbindelse med svendeprøven.

Ved lærlingens ophold på skolehjem betaler virksomheden de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi, dog maksimalt det af Ministeriet for Børn og Udvikling fastsatte beløb (pr. 1. januar 2014 max. 500,00 kr. pr. uge).

7. Kompetenceudvikling

Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Produktionsoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond. 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.

8. Lærlingesamtaler

Overenskomtparterne 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.

§ 15 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

A. Regler for tillidsrepræsentanter

1. Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges

I enhver virksomhed, der er omfattet af kollektiv produktionsoverenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af produktionsoverenskomsten, kan medarbejderne af deres midte vælge én til at være tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, såfremt der er 5 organiserede ansatte eller derover.

Nedenstående betingelser skal være opfyldt på hver enkelt arbejdsplads, hvor en tillidsrepræsentant vælges.

I virksomheder, hvor der beskæftiges mindre end 4 organiserede medarbejder under produktionsoverenskomstens område, kan tillidsrepræsentantinstitutionen dog kun indføres, såfremt parterne er enige herom. En aftale om valg af tillidsrepræsentant, hvor valggrundlaget ikke er til stede, kan opsiges af arbejdsgiver med 3 måneders varsel.

2. Valget af tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de organiserede, der har været ansat mindst ét år i den pågældende virksomhed.

Hvor ancienniteten ikke er opfyldt, kan der vælges blandt de medarbejdere, der har været ansat længst.

En tillidsrepræsentant, der 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.

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

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

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Fødevareforbundet NNF og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være i Fødevareforbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

3. Tillidsrepræsentantens opgaver

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet. Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, kan disse, inden tillidsrepræsentanten forhandler deres sag, selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes repræsentant forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.

I anliggender vedrørende løn og arbejdsforhold, der direkte eller indirekte berører medarbejderen eller alle medarbejdere under produktionsoverenskomsten, er det tillidsrepræsentantens opgave, efter henvendelse fra kollegerne, at viderebringe klagen eller henstillinger for arbejdsgiveren.

Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfredsstillet ved arbejdsgiverens afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen.

Medarbejderne er forpligtet til at fortsætte deres arbejde uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationernes ledelse eller afvente afgørelsen fra det fagretslige system.

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

Tillidsrepræsentanten skal have den fornødne tid til udførelse af sit hverv. Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant skal der gives tillidsrepræsentanten den fornødne frihed til at deltage i faglige kurser.

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.

4. Klubber, opslag

Hvis de organiserede medarbejder på virksomheden eller i en afdeling, hvor produktionsoverenskomsten er gældende, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand. På et dertil af arbejdsgiveren anvist for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at orientere medlemmerne.

Såfremt der findes flere virksomheden af samme ejer, kan der inden for dette område etableres en landsklub. Reglerne for en landsklub, udarbejdes og godkendes efterfølgende i de overenskomtbærende organisationer.

5. 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 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.

6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og det er en selvfølge, at tillidsrepræsentantens arbejde aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes indenfor opsigelsesperioden, og inden Fødevareforbundet har haft mulighed for at få afskedigelse

sens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden opsigelsesperiodens udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten.

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren, ud over lønnen i opsigelsesperioden, pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder, men som ikke kan overstige 3 måneders løn. Denne godtgørelse er endelig.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentant eventuelt tilkomne godtgørelse afgøres endeligt ved fagretlig behandling.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

B. Regler for arbejdsmiljørepræsentanter

1. Arbejdsmiljørepræsentantens adgang til it og internet

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

2. Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

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 rettig-heder 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.

3. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

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.

Fødevareforbundet NNF udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanten og opkræver herefter de udbetalte vederlag fra den virksomhed, hvori arbejdsmiljørepræsentanten har sit hverv, med angivelse af navn på arbejdsmiljørepræsentanten.

§ 16 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.

§ 17 ATP OG UDDANNELSESFOND

Parterne er enige om at følge gældende lovgivning samt aftalen mellem DA og FH.

Til LO/DA-udviklingsfond ydes fra virksomhedens side 47 øre pr. præsteret arbejdstime.

Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 18 GRUPPELIVSFORSIKRING

Til dækning af medarbejdernes bidrag til gruppelevsforsikring samt alder- og invalidesum udbetaler virksomheden 11,03 kr. pr. uge (143,39 kr. pr. kvartal) ud over den overenskomstmæssige løn. Bidraget er indeksreguleret, og regulering finder sted hvert år pr. 1. januar. Arbejdsgiverne er forpligtet til at betale ovennævnte beløb til de ansatte mod forevisning af behørig kvittering for, at beløbet er indbetalt i den lokale afdeling af Fødevareforbundet NNF.

§ 19 OVERENSKOMSTDÆKNING

Ovenstående overenskomst er gældende, når Fødevareforbundet NNF over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver har tilkendegivet, at der i medlemsvirksomheden er beskæftiges én organiseret medarbejder under overenskomstens dækningsområde. Såfremt betingelsen er opfyldt, gælder overenskomsten både for slagter- og bagerenheden i den pågældende filial.

Det fastslås herefter mellem organisationerne, fra hvilket tidspunkt overenskomsten er gældende. Bestående højere lønninger kan ikke forringes i overenskomstperioden uden organisationernes medvirken.

Bliver det aktuelt at oprette løn- og arbejdsoverenskomster gældende for det storkøbenhavnske område, optages der forhandlinger om tiltrædelse af overenskomsten.

§ 20 UDDANNELSE

Organisationerne er enige om, at virksomhedernes medarbejdere bør have adgang til den fornødne efter- og videreuddannelse med det formål at øge arbejdsstyrkens faglige kvalifikationer og tilpasning til den teknologiske udvikling.

På denne baggrund opfordres virksomhederne og medarbejderne til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af branchens kursusudbud.

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

Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens tarv skal kunne opnå frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser og anden faglig videreuddannelse. Den enkelte medarbejder har efter 9 måneders beskæftigelse ret til maksimalt 2 ugers frihed om året til relevant faglig efter- og videreuddannelse.

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.

§ 21 ANSÆTTelsesBEVISER

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. Der er dog krav om ansættelsesbevis uanset timal.

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

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.

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

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

Anmærkning:

Nærværende § 21 - ANSÆTTelsesBEVISER udgår og erstattes af Aftale om ansættelsesbeviser i nærværende overenskomst, den dato, hvor den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023.

§ 22 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025. Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør 29. februar 2028.

København, 2025 Fødevareforbundet NNF Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Faglig afdeling

Jim Jensen

Marianne Bækgaard Nielsen

AFTALE OM SOCIALT KAPITEL

Hovedorganisationerne er enige om, at det er vigtigt at skabe forståelse hos virksomhedernes ledelser og medarbejdere for, at personer, der ikke kan følge de almindelige overenskomstbestemmelser, kan placeres på arbejdsmarkedet.

Med henblik herpå pålægges parterne i de enkelte overenskomster i overenskomstperioden at drøfte egnede forslag med henblik på at fremme beskæftigelsen af personer, der på grund af helbred, nedsat erhvervsevne eller længerevarende fravær fra arbejdsmarkedet ikke kan påtage sig fuld, normal beskæftigelse. Der bør sigtes mod indgåelse af lokalaftaler herom, som efter godkendelse af overenskomstens parter kan indeholde afvigelser fra overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid m.v.

AFTALE OM SERVICELOVENS § 22

I tilknytning til reglerne i Lov om social service kap. 22 om pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at anmodning om orlov imødekommes i videst muligt omfang over for medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående.

AFTALE OM LØSNING AF TVISTIGHEDER

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.

Nærværende regler er gældende fra 1. marts 2010, og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel.

AFTALE OM IMPLEMENTERING AF DIREKTIV OM TILRETTELÆGGELSE AF ARBEJDSSTIDEN

Der er mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF, efter gennemgang af den gældende arbejdsmiljølovgivning, ferielovgivning og den mellem parterne indgåede overenskomst, opnået enighed om, at ovennævnte direktiv kan anses som implementeret i relation til de medarbejdere, der er omfattet både af overenskomsten og af direktivet, med undtagelse af nedenstående punkter, hvorom der er aftalt følgende:

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for butiksområdet, jf. overenskomstens § 1, beregnet over en 16-ugers periode, må ikke overstige 48 timer inklusiv overarbejde.

Overenskomstens bestemmelse om begrænsning af overarbejde er i øvrigt fortsat gældende.

Når den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har arbejdstagerne ret til 1/2 times samlet pause i arbejdstiden.

Ved natperiode forstås tidsrummet fra kl. 23.00-06.00.

Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst 300 timer af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Den normale gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere, beregnet over en 26-ugers periode, må ikke i gennemsnit overstige 8 timer pr. 24 timers periode. Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må natarbejdere ikke arbejde mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, jf. overenskomstens § 16. Der er enighed om, at den faglige vold-

giftsret, der nedsættes til afgørelse af en sådan uoverensstemmelse, er kompetent til at pålægge passende sanktion.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne i nærværende aftale vedrørende implementering af arbejdstidsdirektivet, indtil anden aftale træder i stedet.

Nærværende aftale kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel når som helst med henblik på tilpasning, såfremt der sker ændringer i ovennævnte direktiv.

Hvor overenskomstens regulering giver et bedre generelt beskyttelsesniveau af medarbejderne end direktivets, finder implementeringsaftalen ikke anvendelse, jf. direktivets artikel 18, stk. 3.

Hvis direktivændringer indebærer bristede forudsætninger for indgåelse af denne aftale, så optager parterne forhandling herom.

Medarbejderen skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for et regelmæssigt tidsrum på højst 2 år.

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. overenskomstens principper.

Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

Hvis virksomheden følger NFA's anbefalinger, anvendes de almindelige regler i overenskomsten 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 skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
- 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.

Særligt om gravides natarbejde

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i fx Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

I Aftale om natarbejde og helbreds kontrol indsættes nedenstående efter afsnittene om "Forebyggende tiltag ved natarbejders natarbejde":

Gravides natarbejde

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

- At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i fx 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 § 10, stk. 2, 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.

AFTALE OM KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i individuel kompetenceafklaring (IKA). Der gives ligeledes ret til afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder. Det er en betingelse for at kunne udnytte denne ret, at kompetenceudviklingsfonden, jf. nedenfor, afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

Medarbejdere med 6 måneders anciennitet i virksomheden har, under fornødent hensyn til virksomhedens forhold, ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Under denne uddannelse betaler virksomheden en løntabsgodtgørelse, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse maksimalt kan udgøre 100 pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn, såfremt kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed. Det er en forudsætning for modtagelsen af løntabsgodtgørelse, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse inden for FH/DA-overenskomstens dækningsområde.

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

Op til 2 ugers kursusdeltagelse kan efter 3. 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 medarbejderens sædvanlige overenskomstmæssige løn 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 4. 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 3.-5. afsnit, vælge uddannelse efter 2. og 7. afsnit.

Ovenstående 3.- 6. afsnit træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til Kompetenceudviklingsfond den 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder 11. afsnit i Produktionsoverenskomsten for fødevarer 2023-2025.

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.

Overenskomstparterne har etableret Produktionsoverenskomstens kompetenceudviklingsfond, hvortil der sker indbetaling.

Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomheden til fonden indbetaler 602,30 kr. om året pr. fuldtidsansat medarbejder. Fra den 1. marts 2026 indbetales kr. 685,00 pr. fuldtidsansat medarbejder og fra den 1. marts 2027 indbetales kr. 767,50 om året pr. fuldtidsansat medarbejder.

Virksomheder, der opfylder betingelserne for selvadministration indbetaler som udgangspunkt ikke bidrag til den fælles kompetenceudviklingsfond.

Virksomheder, der selvadministrerer egne kompetencefondsmidler, kan en gang årligt udtage et administrationsbidrag til virksomheden svarende til den for det foregående regnskabsår opgjorte administrationsprocent i Produktionsoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond. Udtagningen kan ske, når endeligt godkendt regnskab foreligger for Produktionsoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond.

Såfremt en virksomhed, som er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, i henhold til en anden overenskomst indgået af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, opfylder betingelserne for egenadministration af kompetencefondsmidler, er virksomheden berettiget til også at foretage egenadministration af midlerne under nærværende overenskomst. Fødevareforbundet NNF kan kræve at være repræsenteret i virksomhedens uddannelsesudvalg, og der søges tilsikret en forholdsmæssig deling af midlerne på det overenskomstdækkede område som samadministreres.

AFTALE OM FRAVIGELSE AF AFTALE OM KOMPETENCE UDVIKLINGSFOND

Der er enighed om at fravige den i overenskomsten indgåede Aftale om Kompetenceudviklingsfond på følgende punkt:

Aftalens betingelse om 6 måneders anciennitet for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse, jf. aftalens 2. afsnit, gælder ikke i overenskomstperioden. Der er således intet anciennitetskrav i overenskomstperioden.

Dette gælder dog ikke retten til selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden, jf. Af-

tale om Kompetenceudviklingsfond 3. afsnit, og læringes ret til støtte til fritidsuddannelse, jf. § 14, stk. 7, hvor anciennitetskravet på 6 måneder opretholdes.

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

Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag

A. Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt Produktionsoverenskomsten, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en Fritvalgs Lønkonto eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra B-D.

B. Virksomheden kan i lønnen, jf. § 4, stk. 1-9, fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 7, 2. afsnit, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser, forskudttidstillæg, anciennitetstillæg samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndelev.

C. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 7, 2. afsnit, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag efter § 7, 2. afsnit.

D. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kræve indfasning på følgende måde:

Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, indbetaler virksomheden 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 procentpoint) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,50 procentpoint) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 4,5 pct. (fra 1. marts 2026, 5,25 procentpoint) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 3 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 6,0 pct. (fra 1. marts 2026, 7,0 procentpoint) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

E. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

F. En eventuel Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgs Lønkonto.

AFTALE 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.

AFTALE OM REGIONALE TILLIDSREPRÆSENTANTER

Der kan i virksomheden, efter aftale mellem Fødevareforbundet NNF og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, indgås frivillige aftaler mellem virksomheden og de ansatte om regionale tillidsrepræsentanter.

Der gælder de samme regler for valgbarhed for en regional tillidsrepræsentant som efter de almindelige regler for tillidsrepræsentanter.

De organiserede medarbejdere i regionen kan af deres midte vælge en regional tillidsrepræsentant for en region.

Såfremt der vælges en regional tillidsrepræsentant, bortfalder valget af de hidtidige tillidsrepræsentanter i den pågældende region.

Overenskomstens regler om valget til tillidsrepræsentant gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

Overenskomstens regler om tillidsrepræsentantens opgaver og forpligtelser gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant. Reglerne i § 15, litra A, stk. 3, 7. og 8. afsnit, finder ikke anvendelse for regionale tillidsrepræsentanter.

Overenskomstens regler om afskedigelse af en tillidsrepræsentant gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

Indgåede virksomhedsaftaler om regionale tillidsrepræsentanter kan gensidigt opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

AFTALE OM HÅNDTERING AF SAGER OM MANGLENDE INDBERETNING/BETALING TIL PRODUKTIONSOVERENSKOMSTENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

I den aktuelle ordning forestår DA på organisationernes vegne opkrævning af bidrag til Kompetencefonden. 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 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 opsige aftalen med 3 måneders varsel.

AFTALE OM DIREKTIV 2010/18/EU OM FORÆLDREORLOV

Overenskomstens parter er enige om, at man afventer drøftelserne på Lands-overenskomsten for Butik mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel vedrørende eventuel implementering af Direktiv 2010/18/EU om forældreorlov.

Ved afslutning af disse drøftelser, vil parterne drøfte en eventuel implementering.

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 overenskomst-fravigende 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.

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 produktionsoverenskomsten i forhold til medarbejdere, der er omfattet af produktionsoverenskomsten.

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 i forbindelse med udstationeringen eller som et udstationeringstillæg, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

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 videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

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

AFTALE OM ADGANG TIL AT INDGÅ LOKALAFTALER

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

ORGANISATIONSAFTALE OM ORGANISATIONERNES ROLLE I FORBINDELSE MED DEN LOKALE LØNDANNELSE.

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

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomst-parterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af produktions-

overenskomsten. 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 bla. 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.

ANSÆTTELSESBEVISER

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten. Nedenstående træder i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023. Samtidig udgår ovenstående Aftale om ansættelsesbeviser.

1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
2. Parterne er enige om, at Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service 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.
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.

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

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 barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbryllup 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 lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtstående dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, 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.

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 Produktionsoverenskomsten 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.

LØNBLAD 1. MARTS 2025 – 28. FEBRUAR 2026

Faglært bager- og konditorsvende	1. marts 2025	1. maj 2025
Minimalløn pr. time	154,90 kr.	158,65 kr.
Minimalløn pr. måned	24.834,90 kr.	25.435,90 kr.
Anciennitetstillæg efter 1 års ansættelse	0,55 kr.	0,55 kr.
Fritvalg, procent	9,0%	9,0%
Medarbejders pensionsbidrag	2,0%	2,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag	10,0%	11,0%
Brødbager/kagekonditor/bagværker	1. marts 2025	1. maj 2025
Minimalløn pr. time	145,54 kr.	149,29 kr.
Minimalløn pr. måned	23.334,90 kr.	23.935,90 kr.
Anciennitetstillæg efter 1 års ansættelse	0,55 kr.	0,55 kr.
Fritvalg, procent	9,0%	9,0%
Medarbejders pensionsbidrag	2,0%	2,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag	10,0%	11,0%
Ufaglærte på bagerområdet	1. marts 2025	1. maj 2025
Minimalløn pr. time	136,19 kr.	139,94 kr.
Minimalløn pr. måned	21.834,90 kr.	22.435,90 kr.
Anciennitetstillæg efter 1 års ansættelse	0,55 kr.	0,55 kr.
Fritvalg, procent	9,0%	9,0%
Medarbejders pensionsbidrag	2,0%	2,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag	10,0%	11,0%
Faglærte slagter og delikatesseassistenter	1. marts 2025	1. maj 2025
Minimalløn pr. time	144,52 kr.	148,27 kr.
Minimalløn pr. måned	23.171,48 kr.	23.772,48 kr.
Anciennitetstillæg efter 1 års ansættelse	0,55 kr.	0,55 kr.
Fritvalg, procent	9,0%	9,0%
Medarbejders pensionsbidrag	2,0%	2,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag	10,0%	11,0%
Gourmetslagter	1. marts 2025	1. maj 2025
Minimalløn pr. time		144,72 kr.
Minimalløn pr. måned		23.202,47 kr.
Anciennitetstillæg efter 1 års ansættelse		0,55 kr.
Fritvalg, procent		9,0%
Medarbejders pensionsbidrag		2,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag		11,0%
Ufaglærte på slagterområdet	1. marts 2025	1. maj 2025
Minimalløn pr. time	137,41 kr.	141,16 kr.
Minimalløn pr. måned	22.031,46 kr.	22.632,46 kr.
Anciennitetstillæg efter 1 års ansættelse	0,55 kr.	0,55 kr.
Fritvalg, procent	9,0%	9,0%
Medarbejders pensionsbidrag	2,0%	2,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag	10,0%	11,0%

Produktionsledere	1. marts 2025	1. maj 2025
Minimalløn pr. måned	27.678,00 kr.	28.279,00 kr.
Fritvalg, procent	9,0%	9,0%
Medarbejders pensionsbidrag	2,0%	2,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag	10,0%	11,0%
Unge under 18 år	1. marts 2025	1. maj 2025
Minimalløn pr. time	76,80 kr.	78,95 kr.
Minimalløn pr. måned	12.313,00 kr.	12.658,00 kr.
Fritvalg, procent	10,0%	11,0%
Voksenlærlinge	1. marts 2025	1. maj 2025
Minimalløn pr. time	127,25 kr.	131,007 kr.
Minimalløn pr. Måned	20.402,00 kr.	21.003,00 kr.
Fritvalg, procent	9,0%	9,0%
Medarbejders pensionsbidrag	2,0%	2,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag	10,0%	11,0%
Særlige tillæg	1. marts 2025 kr./time	1. maj 2025 kr. /time
Bagerafdeling		
- Hverdage kl. 18.00 - 04.00	49,87 kr.	51,62 kr.
- Søn- og helligdage samt Grundlovsdag efter kl. 12.00	33,24 kr.	34,40 kr.
Slagterafdeling		
- Hverdage kl. 18.00 - 06.00	30,51 kr.	31,58 kr.
- Lørdage kl. 15.00 - 24.00	61,02 kr.	63,16 kr.
- Søn- og helligdage	69,20 kr.	71,62 kr.

LØNBLAD 1. MARTS 2026 – 29. FEBRUAR 2028

Faglært bager- og konditorsvende	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. Time	162,15 kr.	165,65 kr.
Minimalløn pr. måned	25.996,90 kr.	26.557,90 kr.
Anciennitetstillæg efter 1 års ansættelse	0,55 kr.	0,55 kr.
Fritvalg, procent	10,0%	11,0%
Medarbejders pensionsbidrag	2,0%	2,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag	11,0%	11,0%
Brødbager/kagekonditor/bagværker	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. time	152,79 kr.	156,29 kr.
Minimalløn pr. måned	24.496,90 kr.	25.057,90 kr.
Anciennitetstillæg efter 1 års ansættelse	0,55 kr.	0,55 kr.
Fritvalg, procent	10,0%	11,0%
Medarbejders pensionsbidrag	2,0%	2,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag	11,0%	11,0%
Ufaglærte på bagerområdet	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. time	143,43 kr.	146,93 kr.
Minimalløn pr. måned	22.996,90 kr.	23.557,90 kr.
Anciennitetstillæg efter 1 års ansættelse	0,55 kr.	0,55 kr.
Fritvalg, procent	10,0%	11,0%
Medarbejders pensionsbidrag	2,0%	2,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag	11,0%	11,0%
Faglærte slagter og delikatesseassistenter	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. time	151,77 kr.	155,27 kr.
Minimalløn pr. måned	24.333,48 kr.	24.894,48 kr.
Anciennitetstillæg efter 1 års ansættelse	0,55 kr.	0,55 kr.
Fritvalg, procent	10,0%	11,0%
Medarbejders pensionsbidrag	2,0%	2,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag	11,0%	11,0%
Gourmetslagter	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. time	148,22 kr.	151,72 kr.
Minimalløn pr. måned	23.763,47 kr.	24.324,47 kr.
Anciennitetstillæg efter 1 års ansættelse	0,55 kr.	0,55 kr.
Fritvalg, procent	10,0%	11,0%
Medarbejders pensionsbidrag	2,0%	2,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag	11,0%	11,0%
Ufaglærte på slagterområdet	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. time	144,66 kr.	148,16 kr.
Minimalløn pr. måned	23.193,46 kr.	23.754,46 kr.
Anciennitetstillæg efter 1 års ansættelse	0,55 kr.	0,55 kr.
Fritvalg, procent	10,0%	11,0%
Medarbejders pensionsbidrag	2,0%	2,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag	11,0%	11,0%

Produktionsledere	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. måned	28.840,00 kr.	29.401,00 kr.
Fritvalg, procent	10,0%	11,0%
Medarbejders pensionsbidrag	2,0%	2,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag	11,0%	11,0%
Unge under 18 år	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. time	81,00 kr.	83,00 kr.
Minimalløn pr. måned	12.987,00 kr.	13.308,00 kr.
Fritvalg, procent	10,0%	11,0%
Voksenlærlinge	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. time	134,50 kr.	138,00 kr.
Minimalløn pr. måned	21.564,00 kr.	22.125,00 kr.
Fritvalg, procent	10,0%	11,0%
Medarbejders pensionsbidrag	2,0%	2,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag	10,0%	11,0%
Særlige tillæg	1. marts 2026 kr./time	1. marts 2027 kr. /time
Bagerafdeling		
- Hverdage kl. 18.00 - 04.00	53,42 kr.	55,29 kr.
- Søn- og helligdage samt Grundlovsdag efter kl. 12.00	35,61 kr.	36,85 kr.
Slagterafdeling		
- Hverdage kl. 18.00 - 06.00	32,68 kr.	33,83 kr.
- Lørdage kl. 15.00 - 24.00	65,37 kr.	67,65 kr.
- Søn- og helligdage	74,13 kr.	76,72 kr.



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

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

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

