



LANDSOVERENSKOMST

2023/2025

Håndværksbageroverenskomsten



2023/2025

LANDSOVERENSKOMST

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

INDHOLD

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

KAPITEL I – ANDRE REGLER.....	26
§ 26 – Arbejdstøj	26
§ 27 – Behandling af faglig strid.....	26
§ 28 – Uddannelse.....	27
§ 29 – Hovedaftalen.....	27
§ 30 – Overenskomstens gyldighed.....	27
Protokollat 1 – Arbejdsmarkedspension – IP-Pension.....	28
Protokollat 2 – Ferieoverenskomst	29
Protokollat 3 – Kompetenceudviklingsfond – Efteruddannelsesfond.....	30
Protokollat 4 – Fravigelse af protokollat om kompetenceudviklingsfond.....	32
Protokollat 5 – Håndtering af sager om manglende indberetning/ betaling til Kompetenceudviklingsfonden.....	32
Protokollat 6 – Voksenlærlinge	34
Protokollat 7 – Lærlingesamtaler	34
Protokollat 8 – BAR samarbejdet	34
Protokollat 9 – Om elektroniske dokumenter	35
Protokollat 10 – Om udlevering af medlemsoplysninger	35
Protokollat 11 – Om udviklingsfond	36
Protokollat 12 – Lærlinges adgang til støtte fra kompetenceudviklingsfonden.....	36
Protokollat 13 – Aftale om lærlinge	36
Protokollat 14 – Aftale om indfasning af særlig opsparings-bidrag	37
Protokollat 15 – Aftale om natarbejde	38
Protokollat 16 – Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler	40
BILAG 1 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER.....	41

BILAG 2 REGLER FOR ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT	45
BILAG 3 UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT	46
A. Anvendelse af udenlandske underleverandører	46
B. Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten	46
BILAG 4 DATABESKYTTELSE	47
Organisationsaftale om databeskyttelse.....	47
BILAG 5 ANSÆTTELSESBEVISER.....	48
Hensigtserklæringer	49
Hensigtserklæring vedr. ”fritvalg” og kritisk sygdom	49
Hensigtserklæring vedr. seniorordning	49
Lønblad	50

KAPITEL A – ARBEJ DSTID

§ 1 – Arbejdstidens længde, lægning og afvigelser

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

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

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

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

KAPITEL B – LØN

§ 2 – Løn og særlig opsparing

Stk. 1. Faglært bager- og konditorsvend

	1. marts 2023	1. marts 2024
Minimalløn pr. måned	24.113,90	24.834,90
Minimalløn pr. time	150,40	154,90

Stk. 2. Brødbager/kagekonditor/bagværker

	1. marts 2023	1. marts 2024
Minimalløn pr. måned	22.613,90	23.334,90
Minimalløn pr. time	141,05	145,54

Stk. 3. Ufaglært

	1. marts 2023	1. marts 2024
Minimalløn pr. måned	21.113,90	21.834,90
Minimalløn pr. time	131,69	136,19

Stk. 4. Løn, unge under 18 år

	1. marts 2023	1. marts 2024
Minimalløn pr. måned	11.896,00	12.313,00
Minimalløn pr. time	74,20	76,80

Stk. 5. Særlig opsparing

A. INDBETALING

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer pr. den 1. marts 2023 8,5 pct. af den ferieberettigede løn på en særlig opsparing. Pr. 1. marts 2024 opspareres der i alt 10,5 pct. af den ferieberettigede løn på en særlig opsparing. Opsparingen sker i virksomheden.

B. UDBETALING

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

C. MULIGHED FOR LØBENDE UDBETALING

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

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

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

D. FRATRÆDELSE

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

Stk. 6. Øvrigt

- A.** Der skal ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende minimalløn – der kan således ske sædvanlig modregning.

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

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

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

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

Stk. 7. Minimalløn – lærlinge og voksenlærlinge

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

PERIODE	LØNSATS 1. marts 2023	LØNSATS 1. marts 2024	UDDANNELSENS OPBYGNING	
			Grundforløb 1 - ½ år	
1. årssats Lærlinge, der har gennemført grundforløb 2, overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. årssatsen.	12.682,78 kr. pr. måned 79,10 kr. pr. time	13.126,68 kr. pr. måned 81,87 kr. pr. time	Grundforløb 2 - ½ år	
			TRIN 1 – Bagværker – 2 år	
2. årssats	13.762,15 kr. pr. måned 85,84 kr. pr. time	14.243,82 kr. pr. måned 88,84 kr. pr. time		
3. årssats	14.841,57 kr. pr. måned 92,57 kr. pr. time	15.361,02 kr. pr. måned 95,81 kr. pr. time		
4. årssats	17.540,02 kr. pr. måned 109,40 kr. pr. time	18.153,92 kr. pr. måned 113,23 kr. pr. time	Trin 2, Specialet Bager – 1½ år	Trin 2, Specialet Konditor – 1½ år

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

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

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

C. Voksenlærlinge aflønnes i henhold til nedenstående:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Minimalløn pr. måned	19.681,00	20.402,00
Minimalløn pr. time	122,75	127,25

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 refusionsssats.

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

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

§ 3 – Lønningsperiode

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

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

Eks. 1–31 eller 20–19 i måneden.

§ 4 – Pension

Stk. 1. – Pensionsbidrag

- A. For medarbejdere ansat før den 1. marts 2012 opkræves et bidrag på i alt 13,5 pct. af den ferieberettigede løn. Af ovennævnte procentdel indbetaler arbejdsgiveren 2/3 svarende til 9 pct. og medarbejderen 1/3 svarende til 4,5 pct. Pr. 1. juni 2023 udgør virksomhedens bidrag 11,0 pct., og medarbejderens bidrag udgør 2,5 pct.

Der henvises til protokollat 1.

- B. For medarbejdere ansat efter 1. marts 2012 opkræves et bidrag på 12,0 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn. Heraf udgør virksomhedens bidrag 2/3 svarende til 8,0 pct. og medarbejderens bidrag 1/3 svarende til 4,0 pct.

Pr. 1. juni 2023 udgør virksomhedens bidrag 10,0 pct., og medarbejderens bidrag udgør 2,0 pct.

Der henvises til protokollat 1.

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

Stk. 2. – Pensionsordningen

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

A. FORMÅL

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

B. PERSONKREDS

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

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

C. ØVRIGE KRAV

Der må ikke stilles helbreds krav ved indtræden i pensionskassen.

Pensionsbidraget skal være påført lønsedlen ved hver lønudbetaling.

D. PENSIONSBIDRAG

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

Pensionsbidraget udgør mindst den anførte procentsats af medarbejderens ferieberettigede løn.

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

- A. Lærlinge omfattes af pensionsordningen, når de fylder 18 år samt har opnået 3 måneders anciennitet.

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

Stk. 4. – Forsikring for lærlinge

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

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

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

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

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

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

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:
Invalidepension 60.000 kr. årligt
Invalidesum 100.000 kr.
Forsikring ved kritisk sygdom 100.000 kr.
Dødsfaldssum 300.000 kr.

Stk. 5 – Medarbejdere over folkepensionsalderen

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

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

§ 5 – Ansættelsesbeviser

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

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

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

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

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

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

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

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

Anmærkning:

Nærværende § 5 - Ansættelsesbeviser udgår og erstattes af BILAG 5 ANSÆTTELSESBEVISER 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.

§ 6 – Særlige tillæg

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

	1. marts 2023	1. marts 2024
Alle dage mellem kl. 18.00–04.00	48,20 kr.	49,89 kr.

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

	1. marts 2023	1. marts 2024
Søn- og helligdage samt Grundlovsdag efter kl. 12.00	32,11 kr.	33,24 kr.

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

§ 7 – Frihed på søgnehelligdage

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

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

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

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

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

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

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

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

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

KAPITEL C – OVERARBEJDE

§ 8 – Varsling

Overarbejde skal varsles senest 3 timer før påbegyndelse.

For manglende varsel betales en timeløn med tillæg.

Overarbejde skal falde i tilslutning til den normale arbejdstids ophør.

§ 9 – Tillæg

Overarbejde betales med et tillæg til timelønnen på:

1. og 2. time 50%

Derefter 100%

Der kan beregnes overarbejdsbetaling for halve timer.

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

§ 10 – Opgørelse

Tillidsrepræsentanten tilstilles periodisk en oversigt over alt udført overarbejde.

§ 11 – Afspadsering

Alt overarbejde kan, i samråd med tillidsrepræsentanten, afspadseres indenfor 4 måneder i forholdene:

En 50% time = 1 time og 30 minutter

En 100% time = 2 timer

Virksomheden tilbageholder løn, som udbetales ved afspadsering.

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

KAPITEL D – DELTIDSARBEJDE

§ 12 – Betingelser

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

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

§ 13 – Arbejdstid

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

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

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

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

§ 14 – Aflønning

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

§ 15 – Overarbejde

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

KAPITEL E – FERIE

§ 16 – Ferie, feriegodtgørelse og feriefridage

A. FERIE, FERIEGODTGØRELSE

AFTALE OM FERIE

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

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

FAGRETLLIG BEHANDLING

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

OPTJENING OG AFHOLDELSE AF FERIE I TIMER M.V.

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

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

Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. ferieår.

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

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

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

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

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

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

OVERFØRSEL AF FERIE

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

Der kan maksimalt overføres 2 uger i alt.

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

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

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

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

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

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

FERIE PÅ FORSKUD OG VARSLING AF FERIE

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

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

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

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

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

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

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

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

B. FERIEFRIDAGE

Medarbejderen tildeles 5 feriefridage pr. 1. september.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

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

§ 17 – Ferie i forbindelse med søgnehelldage

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

KAPITEL F – SYGDOM

§ 18 – Sygdom og tilskadekomst på virksomheden

Stk. 1. Generelle regler

- A. Området følger den til enhver tid gældende sygedagpengelov. Ved sygdom opstået efter fremmøde på arbejdspladsen betales fuld løn for den resterende del af dagen.
- B. Virksomheden yder fuld løn i 4 uger, dog maksimalt kr. 154,50 pr. time, og højst for 37 timer pr. uge, og kun for ansatte med mindst 6 måneders anciennitet. Efter 4 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 5 uger fuld løn eksklusive genetillæg, dog maksimalt kr. 154,50 pr. time. Den 1. marts 2024 forhøjes ovenstående maksimumsatser til kr. 159,00 pr. time.

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

Stk. 2. Supplerende regler for lærlinge

- A. Virksomheden yder sygeløn til lærlinge i hele sygeperioden og fra 1. ansættelsesdag, dog maksimalt kr. 154,50 pr. time, og højst for 37 timer pr. uge. Dette gælder dog ikke voksenlærlinge, der alene kan opnå betaling efter stk. 1, dog således at der ikke gælder noget anciennitetskrav for voksenlærlinge. Den 1. marts 2024 forhøjes maksimumsatsen til kr. 159,00 pr. time.
- B. Det er en forudsætning for betaling af sygeløn, at lærlingen er sygedagpengeberettiget, og at arbejdsgiveren er berettiget til refusion efter reglerne i sygedagpengeloven. Såfremt refusionen måtte være mindre, fx fordi dagpengesatsen nedsættes eller lærlingen ikke længere er sygedagpengeberettiget grundet lærlingens manglende deltagelse i kommunens opfølgning mv., nedsættes betaling til lærlingen tilsvarende.

§ 19 – Børns sygdom, børns hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage

A. BØRNS SYGDOM

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

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

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

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

B. BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE

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

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

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

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

C. BØRNS LÆGEBESØG

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

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

D. BØRNEOMSORGS-DAGE

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

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

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

E. OVERSIGT OVER FRAVÆR MED BØRN

Fraværsgrund	Længde af fravær	Betaling
Fravær når barnet bliver sygt i løbet af arbejdsdagen.	Fra man forlader arbejdspladsen og resten af arbejdsdagen.	Fuld løn inkl. genetillæg for resten af dagen.
Barnets første hele sygedag	En hel arbejdsdag.	Fuld løn inkl. genetillæg
Barnets anden hele sygedag	En hel arbejdsdag.	Ingen betaling, da betalingen er indeholdt i de to årlige udbetalinger fra særlig opsparing.
Lægebesøg med barnet	Fri til besøget	Ingen betaling, da betalingen er indeholdt i de to årlige udbetalinger fra særlig opsparing.
Indlæggelse på hospital eller i hjemmet sammen med barnet	En uge pr. 12 måneder	Personlig løn, dog maksimalt 150,00 kr. pr. time.
Børneomsorgsdag	To dage pr. ferieafholdelsesperiode	Ingen betaling, da betalingen er indeholdt i de to årlige udbetalinger fra særlig opsparing.

§ 20 – Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov

Stk. 1.

A. Der henvises til gældende lovgivning.

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

Virksomheden betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Til adoptanter, der har 9 måneders anciennitet på modtagelsestidspunktet, betales løn under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse (tidl. barselorlov).

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 152,00 kr. pr. time. Den 1. marts 2024 forhøjes maksimumsatsen til 156,50 kr. pr. time.

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

C. Under samme betingelser som i litra B betales der løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

D. Under samme betingelser som i litra B yder virksomheden betaling under orlov i indtil 20 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 20 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

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

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

Betalingen i disse 20 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 152,00 kr. pr. time. Den 1. marts 2024 forhøjes maksimumsatsen til 156,50 kr. pr. time.

De 20 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

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

- E. *For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere*
Under samme betingelser som i litra B yder virksomheden betaling løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere.

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 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.

Betalingen i disse 24 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 152,00 kr. pr. time. Den 1. marts 2024 forhøjes maksimumsatsen til 156,50 kr. pr. time.

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

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

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

<i>Orlovsperioder:</i>	<i>Lønforpligtelse:</i>
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn, dog maks. 152,00 kr. pr. time
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)	10 uger med fuld løn, dog maks. 152,00 kr. pr. time
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn, dog maks. 152,00 kr. pr. time
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)	20 uger med fuld løn, dog maks. 152,00 kr. pr. time. Af disse 20 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

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

Den 1. marts 2024 forhøjes maksimumsatsen til 156,50 kr. pr. time.

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

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

<i>Orlovsperioder:</i>	<i>Lønforpligtelse:</i>
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn, dog maks. 152,00 kr. pr. time
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)	10 uger med fuld løn, dog maks. 152,00 kr. pr. time
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn, dog maks. 152,00 kr. pr. time

Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov) 24 uger med fuld løn, dog maks. 152,00 kr. pr. time. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 5 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

Den 1. marts 2024 forhøjes maksimumsatsen til 156,50 kr. pr. time.

- G. Under 14 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselsorlov) indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, som afholder orlov efter litra B.

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

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

For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

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

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md: 2.957,00

Arbejdstagerbidrag kr. pr. md.: 592,00

Samlet bidrag kr. pr. md.: 3.549,00

Deltidsansatte får forholdsmæssig pension.

§ 21 – Tilskadekomst på virksomheden

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

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

KAPITEL G – ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR

§ 22 – Opsigelse fra arbejdsgiveren

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

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

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

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

I forbindelse med udløb af uddannelsesperioden kræves der intet opsigelsesvarsel.

Læretiden medregnes ved beregning af anciennitet.

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

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

UDDANNELSE VED OPSIGELSE

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

§ 23 – Opsigelse fra medarbejderen

Medarbejderen er pligtig til at afgive opsigelsesvarsler således:

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

I forbindelse med udløb af uddannelsesperioden kræves der intet opsigelsesvarsel.

Læretiden medregnes ved beregning af anciennitet.

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

KAPITEL H – TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

§ 24 – Tillidsrepræsentant

Der henvises til bilag 1.

§ 25 – Arbejds miljørepræsentant

Der henvises til bilag 2.

KAPITEL I – ANDRE REGLER

§ 26 – Arbejdstøj

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

I modsat fald betales pr. 1. marts 2023 et tillæg til ugelønnen på kr. 126,43. Den 1. marts 2024 forhøjes satsen til kr. 130,86.

Under forudsætning af lokal enighed kan det aftales, at den ansatte rengør arbejdstøj. I sådanne tilfælde betales der pr. 1. marts 2023 et tillæg til ugelønnen på 75,86 kr. pr. uge. Den pr. 1. marts 2024 forhøjes satsen til kr. 78,52.

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

§ 27 – Behandling af faglig strid

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

Parterne er enige om, at den mellem hovedorganisationerne aftalte Norm er gældende, dog således at tid og sted for forhandlingen skal være aftalt hurtigst

muligt og senest 7 dage efter begæring herom. Mæglingens mødet skal finde sted senest 4 uger efter modtagelsen af mæglingens begæring, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

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

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

§ 28 – Uddannelse

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

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

§ 29 – Hovedaftalen

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

§ 30 – Overenskomstens gyldighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2023. Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør med 3 måneders varsel til den 1. marts 2025.

København, den

Fødevareforbundet NNF
Faglig afdeling

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Sign.
Jim Jensen

Sign.
Martin Svendsen

PROTOKOLLAT 1

Arbejdsmarkedspension – IP-Pension

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

Eksisterende pensionsbidrag for medarbejdere ansat før 1. marts 2012 forbliver uændret på 13,5 pct. Arbejdsgiverbidraget udgør 2/3. Medarbejderbidraget udgør 1/3. Pensionsbidraget indbetales til Industriens Pension (IP).

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

For medarbejdere ansat efter 1. marts 2012 opkræves et pensionsbidrag på 12 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn. Arbejdsgiverbidraget udgør 2/3. Medarbejderbidraget udgør 1/3.

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

Administrationsomkostninger i firmapensionsordninger

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

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

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

Pension nyoptagne medlemmer:

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

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

Virksomheder uden pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

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

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

Virksomheder med pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

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

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

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

PROTOKOLLAT 2

Ferieoverenskomst

Mellem overenskomstparterne er der indgået ferieoverenskomst.

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

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

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

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

PROTOKOLLAT 3

Kompetenceudviklingsfond – Efteruddannelsesfond

Det årlige bidrag til kompetenceudviklingsfonden – efteruddannelsesfond – fastsættes til kr. 750,00 pr. fuldtidsansat medarbejder. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt. Beløbet reguleres pr. 1. januar 2025 til kr. 915,00.

Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for anvendelse af midlerne til efteruddannelsesformål.

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

Parterne er enige om, at der af ovenstående indbetaling til kompetencefond, i overenskomstperioden 2023-2025 anvendes 82,50 kr. pr. år pr. fuldtidsansat til brug for udvalgsarbejde vedrørende lærlinge. Ordningen med øremærkingen på de 82,50 kr. til lærlinge arbejdet ophører ved overenskomstens udløb, og beløbet indbetales herefter til kompetencefonden.

Fonden har til formål at:

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

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

Fondens bestyres af en bestyrelse bestående af 3 repræsentanter fra hver af de to organisationer BKD og Fødevarerforbundet NNF. Da ordningen alene er finansieret af arbejdsgiversiden, varetager denne formandshvervet, ligesom den administrative del beror på arbejdsgiversiden.

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

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

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

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

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

PROTOKOLLAT 4

Fravigelse af protokollat om kompetenceudviklingsfond

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

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

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

Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 28. februar 2025.

PROTOKOLLAT 5

Håndtering af sager om manglende indberetning/ betaling til Kompetenceudviklingsfonden

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

Manglende indberetning

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

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

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

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

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

Manglende betaling

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

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

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

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

Fødevareforbundet NNF sender herefter sagerne til 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.

PROTOKOLLAT 6

Voksenlærlinge

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

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

Voksenlærlinge, der er fyldt 25 år og som ikke har haft 4 års relevant fuldtidsbeskæftigelse inden for levnedsmiddeldområdet, har fuld læretid på 3 år og 7 måneder. Lønnen er aftalt til at være den samme, som er aftalt i overenskomstens § 2, stk. 5, vokselever, ligesom tillæg betales i henhold til samme overenskomst § 6.

PROTOKOLLAT 7

Lærlingesamtaler

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

PROTOKOLLAT 8

BAR samarbejdet

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

PROTOKOLLAT 9

Om elektroniske dokumenter

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

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

PROTOKOLLAT 10

Om udlevering af medlemsoplysninger

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

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

Fødevareforbundet NNF opdaterer ud fra disse henvendelser egne registreringer.

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

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

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

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

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

PROTOKOLLAT 11

Om udviklingsfond

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

PROTOKOLLAT 12

Lærlinges adgang til støtte fra kompetenceudviklingsfonden

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

PROTOKOLLAT 13

Aftale om lærlinge

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

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

Arbejdstid

Lærlinge følger reglerne om arbejdstid i nærværende overenskomst § 1.

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

Ferie/feriefridage

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

Feriefridage se § 16.

Befordring

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

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

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

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

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

PROTOKOLLAT 14

Aftale om indfasning af særlig opsparings-bidrag

- A.** Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparring eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparring eller særlig ordning med lavere bidrag kan indtræde i overenskomstens særlige opsparring efter nedenstående regler. Virksomheder, som har en særlig opsparring eller tilsvarende ordning med samme bidrag, som efter § 2, stk. 5, er ikke omfattet af nedenstående litra B-D.

- B.** Virksomheden kan i lønnen, jf. § 2, stk. 1-4 og stk. 6-7 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparring, jf. § 2, stk. 5, fraregnet 3,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 5,0 procentpoint). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser, forskudttilstillæg, anciennitetstillæg samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndelev.

- C. Virksomheden er fra indmeldelsen forpligtet til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 2, stk. 5 fraregnet 3,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 5,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D.
- D. For så vidt angår de 3,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 5,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kræve indfasning på følgende måde:

Senest fra tidspunktet for Dansk Erhverv Arbejdsgivers meddelelse til Fødevareforbundet NNF om virksomhedens indmeldelse skal virksomheden indbetale 0,75 pct. (fra 1. marts 2024 1,25 pct.) i bidrag til den særlige opsparing.

Senest 1 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 1,5 pct. (fra 1. marts 2024 2,5 pct.).

Senest 2 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 2,25 pct. (fra 1. marts 2024 3,75 pct.).

Senest 3 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 5,0 pct.).

PROTOKOLLAT 15

Aftale om natarbejde

Dokumentation for, at natarbejderen tilbydes helbreds kontrol

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

Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

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

Gravides natarbejde

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

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

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

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

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

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

PROTOKOLLAT 16

Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler

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

Protokollat 17 - Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse

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

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

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

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

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

BILAG 1 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

§ 1 Hvor vælges tillidsrepræsentant

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

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

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

§ 2 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

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

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

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

§ 3 Valg af tillidsrepræsentant

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

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

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

§ 4 Fællestillidsrepræsentant

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

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

§ 5 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

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

§ 6 Samarbejde

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

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

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

§ 7 Klager og henstillinger

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

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

§ 8 Talsmand

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

§ 9 Funktion i arbejdstiden

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

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

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af Fødevarerforbundet NNF. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

§ 10 Aflønning

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

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

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

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

§ 11 Klubformand

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

§12 Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet

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

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

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

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

§ 13 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder ovennævnte varselspligt.

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

§ 14 Fremgangsmåde ved afskedigelse

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

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

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

BILAG 2 REGLER FOR ARBEJDSMILJØ-REPRÆSENTANT

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

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

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

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

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

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

BILAG 3 UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

A. Anvendelse af udenlandske underleverandører

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

B. Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten

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

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

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

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds samlede medarbejderomkostninger.

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

BILAG 4 DATABESKYTTELSE

Organisationsaftale om databeskyttelse

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

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

BILAG 5 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. Samtidigt udgår § 5.

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

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

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

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

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

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

HENSIGTSEKTLÆRINGER

Hensigtserklæring vedr. "fritvalg" og kritisk sygdom

FRIT VALG

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

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

KRITISK SYGDOM

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

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

Hensigtserklæring vedr. seniorordning

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

København, den 1. marts 2012

Fødevareforbundet NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

LØNBLAD

Faglært bager- og konditor	1. marts 2023	1. marts 2024
- Minimalløn pr. måned	24.113,90 kr.	24.834,90 kr.
- Minimalløn pr. 14. dag	11.129,72 kr.	11.462,50 kr.
- Minimalløn pr. time	150,40 kr.	154,90 kr.
- Særlig opsparing	8,5%	10,5%
- Samlet løn pr. måned	26.163,58 kr.	27.442,56 kr.
- Samlet løn pr. 14. dag	12.075,75 kr.	12.666,06 kr.
- Samlet løn pr. time	163,19 kr.	171,16 kr.

Brødbager/kagekonditor/bagværker	1. marts 2023	1. marts 2024
- Minimalløn pr. måned	22.613,90 kr.	23.334,90 kr.
- Minimalløn pr. 14. dag	10.437,40 kr.	10.770,18 kr.
- Minimalløn pr. time	141,05 kr.	145,54 kr.
- Særlig opsparing	8,5%	10,5%
- Samlet løn pr. måned	24.536,08 kr.	25.785,06 kr.
- Samlet løn pr. 14. dag	11.324,58 kr.	11.901,05 kr.
- Samlet løn pr. time	153,03 kr.	160,82 kr.

Ufaglært	1. marts 2023	1. marts 2024
- Minimalløn pr. måned	21.113,90 kr.	21.834,90 kr.
- Minimalløn pr. 14. dag	9.745,08 kr.	10.077,86 kr.
- Minimalløn pr. time	131,69 kr.	136,19 kr.
- Særlig opsparing	8,5%	10,5%
- Samlet løn pr. måned	22.908,58 kr.	24.127,56 kr.
- Samlet løn pr. 14. dag	10.573,41 kr.	11.136,03 kr.
- Samlet løn pr. time	142,88 kr.	150,49 kr.

Særlige tillæg	1. marts 2023	1. marts 2024
Nattillæg		
- Alle dage mellem kl. 18.00-04.00	48,20 kr.	49,89 kr.
Søn- og helligdage		
- Søn- og helligdage samt Grundlovsdag efter kl. 12.00	32,11 kr.	33,24 kr.
Arbejdstøj		
- Medarbejder medbringer eget arbejdstøj	126,43 kr.	130,86 kr.
- Medarbejder rengør arbejdstøj	75,86 kr.	78,52 kr.

Unge under 18 år	1. marts 2023	1. marts 2024
Minimalløn pr. måned	11.896,00 kr.	12.313,00 kr.
- Minimalløn pr. 14. dag	5.490,58 kr.	5.683,04 kr.
- Minimalløn pr. time	74,20 kr.	76,80 kr.
- Særlig opsparing	8,5%	10,5%
- Samlet løn pr. måned	12.907,16 kr.	13.605,87 kr.
- Samlet løn pr. 14. dag	5.957,27 kr.	6.279,76 kr.
- Samlet løn pr. time	80,50 kr.	84,86 kr.



Fødevare
forbundet
NNF

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



En del af Dansk Erhverv

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

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