

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Ved de afsluttende forhandlinger dags dato i regi af Forligsinstitutionen har nedennævnte parter indgået aftale om fornyelse af Håndværksbageroverenskomsten for en 2-årig periode.

Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden.

Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love.

Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet samt godkendelse i FØDEVAREFORBUNDET NNFs kompetente forsamling.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Aftale om aflønning af unge under 18 år
2. Aftale om anmærkning til voksenlærlinges løn
3. Aftale om fravigelse af ferielovens § 7 og 15
4. Aftale om fravigelse af protokollat om kompetenceudviklingsfond
5. Aftale om gravides arbejde
6. Aftale om nye regler og rammer vedr. natarbejde
7. Aftale om løndannelse
8. Aftale om organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant
9. Aftale om orientering af tillidsrepræsentanter vedrørende dækningsområde
10. Aftale om overenskomstens varighed
11. Aftale om pension
12. Aftale om redaktionel gennemgang og trykning af overenskomsten
13. Aftale om regulering af minimallønssatser
14. Aftale om regulering af særlige tillæg
15. Aftale om styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle
16. Aftale om særlig opsparing
17. Aftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med informationsmøder
18. Aftale om tilskud til dækning af medarbejdernes løntab
19. Aftale om indfasning af særlig opsparing
20. Aftale om afdækning af faglig opkvalificering
21. Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler
22. Aftale om barsel
23. Aftale om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet
24. Aftale om kompetenceudviklingsfond – Efteruddannelsesfond
25. Aftale om lønblad
26. Aftale om lønskema for lærlinge
27. Aftale om organisationsaftale om aftale om natarbejde
28. Aftale om organisationsaftale om pensionssatser
29. Aftale om pensionssatser

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

- 30. Aftale om redaktionelle ændringer
- 31. Aftale om regulering af løn under sygdom
- 32. Aftale om arbejdstøj


Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

**København, den 17. marts 2023**

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

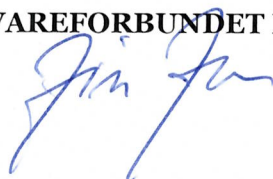
om

aflønning af unge under 18 år

§ 2, stk. 4, Løn, unge under 18 år, forhøjes minimallønnen med 2,60 kr. pr. time den 1. marts 2023 og med 2,60 kr. pr. 1. marts 2024

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

**anmærkning til voksenlærlinges løn**

i § 2, stk. 5 indsættes som ny anmærkning efter sidste afsnit:

*"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 ufaglært i § 2, stk. 3."*

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

#### om

### adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet

I § 16, litra A, indsættes som nyt afsnit efter afsnittet **OVERFØRSEL AF FERIE**.

#### **”FERIE PÅ FORSKUD OG VARSLING AF FERIE**

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

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

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

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

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

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

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

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

# Overenskomstforhandlingerne 2023

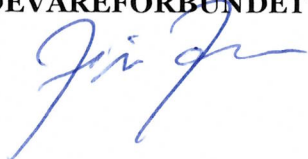
## Håndværksbageroverenskomsten

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**København, den 17. marts 2023**

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale**

**om**

**fravigelse af protokollat om kompetenceudviklingsfond**

Forlængelse af aftale:

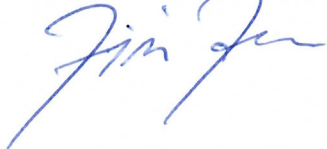
Parterne er enige om, at det fortsat er vigtigt at styrke efter- og videreuddannelse. Det er derfor aftalt at videreføre PROTOKOLLAT 4, "Aftale om fravigelse af protokollat om kompetenceudviklingsfond", med følgende ændringer:

I PROTOKOLLAT 4, "Aftale om fravigelse af protokollat om kompetenceudviklingsfond", 1. afsnit, udgår punkt 2.

I PROTOKOLLAT 4, "Aftale om fravigelse af Aftale om kompetenceudviklingsfond", 2. afsnit, udgår "28. februar 2023" og erstattes af "28. februar 2025".

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale**

**om**

**gravides arbejde**

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. 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.

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 gravide medarbejder højst arbejder 1 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.

For fraværet ydes medarbejderen 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.

På baggrund af ovenstående indsættes en ny Aftale om natarbejde. Teksten og den nærmere placering fremgår af Aftale om nye regler og rammer vedr. natarbejde.

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### nye regler og rammer vedr. natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's generelle anbefalinger om natarbejde i overenskomsten.

NFA's anbefalinger er:

- 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.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF er på den baggrund enige om, at følgende principper indarbejdes i overenskomsten:

1. Hvis virksomheden ikke efterlever NFA's anbefalinger, sættes følgende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:
  - a. Virksomheden tilbyder årlig helbreds kontrol til natarbejdere
  - b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
  - c. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,
    - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
    - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
    - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
    - iv. Opfølgning på handlingsplan
2. Hvis virksomheden følger NFA's anbefalinger, anvendes nuværende regler i gældende lovgivning uændret.

Der indsættes et nyt Protokollat 15 - Aftale om natarbejde:

#### “PROTOKOLLAT 15

#### AF ALE 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.

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Forebyggende tiltag ved natarbejders 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 gældende lovgivning uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol.

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

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

### Gravides natarbejde

Parterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. Parterne har aftalt efter hvilke principper, natarbejders 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.

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**

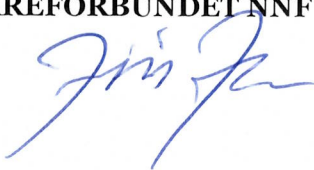
**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

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.”

**København, den 17. marts 2023**

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale om løndannelse

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i mindstebetalingssystemet i håndværksbageroverenskomsten.

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.

Parterne er enige om, at løndannelsen tager udgangspunkt i den enkelte virksomheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold, og skal ske i overensstemmelse med bestemmelserne i håndværksbageroverenskomstens § 2, stk. 6, litra B.

Parterne er endvidere enige om, at udgangspunktet i håndværksbageroverenskomsten er, at lønnen for den enkelte medarbejder i hvert tilfælde aftales mellem virksomheden og medarbejderen efter bestemmelserne i håndværksbageroverenskomsten § 2, stk. 6, litra B.

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

Parterne er derfor enige om, at der som et nyt 2. afsnit i nuværende § 2, stk. 6, litra B, indsættes følgende tekst:

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

Endvidere er parterne enige om at styrke medarbejdernes muligheder for at have konstruktive lønforhandlinger.

Parterne er enige om, at dette kan ske ved, at tillidsrepræsentanten kan anmode virksomhedens ledelse om information vedrørende virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a., ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

I § 2, stk. 6, litra B., indsættes som nyt 3. afsnit:

”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 virksomheds-

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

dens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.”

Parterne er enige om at indgå en organisationsaftale med følgende ordlyd:

**”Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse.**

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

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

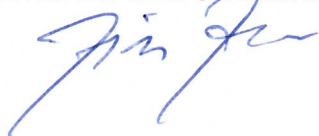
Hvor der er indgået aftale om kollektive lønforhandlinger, er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

Parterne kan opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder 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.”

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale**

**om**

### **organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant**

Overenskomtparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af håndværksbageroverenskomstens bilag 1, § 13.

Der indsættes i § 28, som nyt 2. afsnit, følgende nye organisationsaftale:

”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.”

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale**

**om**

**orientering af tillidsrepræsentanten vedrørende dækningsområde**

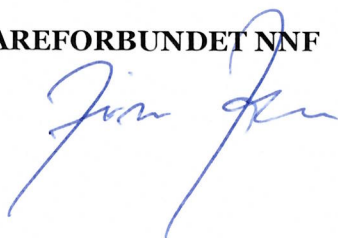
I BILAG 1, § 6, indsættes nyt 2. afsnit:

”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.”

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale**

**om**

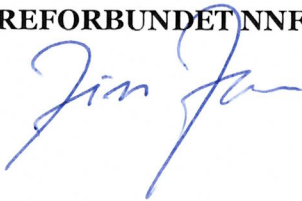
**overenskomstens varighed**

I § 30, udgår "1. marts 2020" og erstattes af: "1. marts 2023".

I § 30, udgår "1. marts 2023" og erstattes af: "1. marts 2025".

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver





# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale  
om  
pension**

§ 4, stk. 5, udgår og erstattes af:

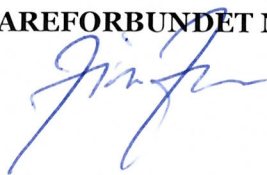
*”Stk. 5 – Medarbejdere over folkepensionsalderen*

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.”

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale**

**om**

**redaktionel gennemgang og trykning af overenskomsten**

Der er enighed om at fremme arbejdet med trykning af overenskomsten mest muligt. Med henblik herpå er det aftalt, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver, umiddelbart efter den redaktionelle gennemgang af overenskomsten er tilendebragt, udarbejder udkast til ny overenskomsttekst med henblik på, at Fødevareforbundet NNF straks fremkommer med eventuelle bemærkninger hertil.

Senest 14 dage efter indgåelse af overenskomsten foretager parterne en redaktionel gennemgang. Der tilsigtes ikke herved realitetsændringer af aftalegrundlaget.

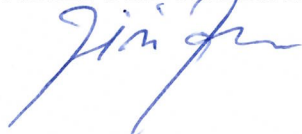
Senest 14 dage efter endelig godkendelse af forhandlingsresultatet er det parternes målsætning, at det redaktionelle arbejde skal være endeligt færdiggjort.

Der er en fælles forståelse om, at påbegyndelse af den egentlige trykkeproces skal ske så hurtigt som muligt og senest 3 uger fra endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

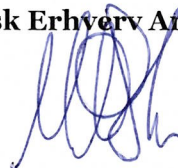
Denne aftale optrykkes ikke.

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale**

**om**

**regulering af minimallønssatser**

I § 2, stk. 1, Faglært bager- og konditorsvend, forhøjes minimallønnen med 721 kr. pr. måned den 1. marts 2023 og med 721 kr. pr. 1. marts 2024.

I § 2, stk. 2, Brødbager/kagekonditor/bagværker, forhøjes minimallønnen med 721 kr. pr. måned den 1. marts 2023 og med 721 kr. pr. 1. marts 2024.

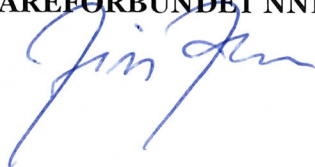
I § 2, stk. 3, Ufaglært, forhøjes minimallønnen med 721 kr. pr. måned den 1. marts 2023 og med 721 kr. pr. 1. marts 2024.

I § 2, stk. 5, Voksenlærling, forhøjes minimallønnen med 721 kr. pr. måned den 1. marts 2023 og med 721 kr. pr. måned den 1. marts 2024.

I § 2, stk. 7, Bager- og konditorlærlinge, litra A, forhøjes minimallønnen med 4,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2023 og med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2024.

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale**

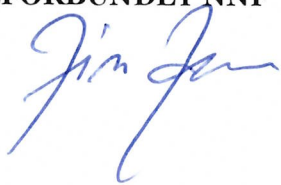
**om**

**regulering af særlige tillæg**

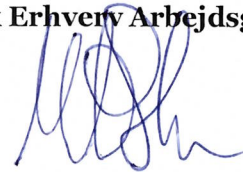
I § 6, stk. 1 og 2, forhøjes særlige tillæg med 4,5 pct. pr. 1. marts 2023 og 3,5 pct. pr. 1. marts 2024.

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanter spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt samarbejde i virksomhederne. Derfor er der aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Det sker blandt andet ved at præcisere, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering og ved fælles anbefalinger af inddragelse af tillidsrepræsentanten.

#### Valg af tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om at reducere det antal medarbejdere, der skal være beskæftiget på virksomheden/ i fabriksafdelinger, før der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant.

I Bilag 1, § 1, 2. afsnit, udgår ”seks” og erstattes af ”5”.

#### Valg af tillidsrepræsentant i arbejdstiden

I Bilag 1, § 3 indsættes som et nyt 2. afsnit:

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

Nuværende 2. afsnit, bliver herefter til 3. afsnit.

#### Vikarers valgret

Parterne er enige om, at vikarer fra vikarbureauer ikke har stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

I Bilag 1, § 2 indsættes som et nyt 2. afsnit:

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

Nuværende 2. afsnit, bliver herefter til 3. afsnit.

#### Organisering

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

I Bilag 1, § 6, indsættes derfor som et nyt sidste punktum:

”Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering”.

I Bilag 1, § 9 indsættes som et nyt sidste afsnit:

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

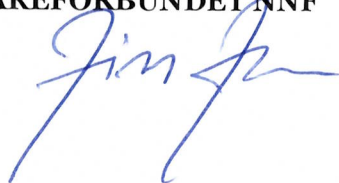
**FØDEVAREFORBUNDET NNF**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

”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.”

**København, den 17. marts 2023**

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**Særlig opsparing**

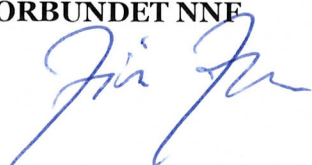
§ 16, litra B, "INDBETALING", udgår og erstattes af:

**"INDBETALING**

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 8,5 pct. af den ferieberettigede løn på en særlig opsparing. Pr. 1. marts 2024 opspares der i alt 10,5 pct. af den ferieberettigede løn på en særlig opsparing."

**København, den 17. marts 2023**

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale**

**om**

### **Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder**

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023 ønsker overenskomstparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet/afdelinger, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.

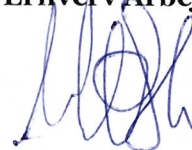
Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver





# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

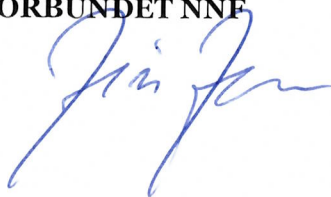
om

tilskud til dækning af medarbejdernes løntab

I protokollat 3, 6. afsnit, 1. punktum, udgår ”men kan dog aldrig overstige kr. 140,00 pr. time”.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### indfasning af særlig opsparing

Den nuværende "Aftale om indfasning af særlig opsparing-bidrag" i protokollat 14 udgår og erstattes af:

#### "Aftale om indfasning af særlig opsparing-bidrag

- A. Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller særlig ordning med lavere bidrag kan indtræde i overenskomstens særlige opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag, som efter § 2, stk. 5, er ikke omfattet af nedenstående litra B-D.
- B. Virksomheden kan i lønnen, jf. § 2, stk. 1-4 og stk. 6-7 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 2, stk. 5, fraregnet 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, forskudttidstillæg, anciennitetstillæg samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndelev.
- C. Virksomheden er fra indmeldelsen forpligtet til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 16 B 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.)."

I Protokollatet om Fritvalg for nyoptagne virksomheder på industriens områder er der indgået aftale om, at overenskomstparterne, forud for den 1. marts 2024, loyalt vil drøfte, hvordan eksisterende optrapningsordninger håndteres. Der er i den forbindelse enighed om, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver og

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

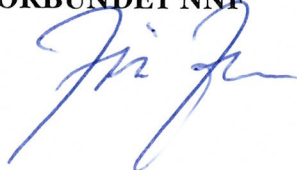
**FØDEVAREFORBUNDET NNF**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

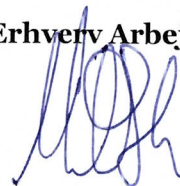
Fødevareforbundet NNF vil følge samme fremgangsmåde og retsstilling, som man måtte komme frem til på industriens område.

**København, den 17. marts 2023**

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale**

**om**

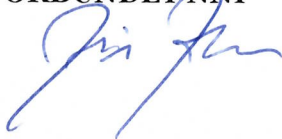
### afdækning af mulighed for faglig opkvalificering

Det er mellem parterne aftalt, at man i overenskomstperioden, i samarbejde med det faglige udvalg, vil drøfte hvordan parterne kan understøtte, at flere medarbejdere, efter gældende regler, vælger faglig opkvalificering fra ufaglært til faglært.

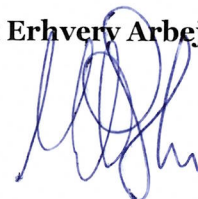
Aftalen er gældende i overenskomstperioden og optrykkes ikke.

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

adgang til at indgå lokalaftaler

Som nyt Protokollat 15 indsættes:

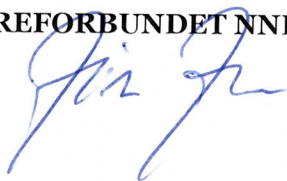
**”PROTOKOLLAT 15**

**Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler**

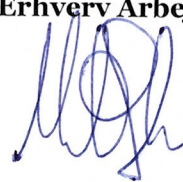
Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af medarbejderne omfattet af overenskomsten, der bliver omfattet af lokalaftalen på aftaletidspunktet. Alternativt kan ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler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

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale**

**om**

**barsel**

§ 20, stk. 1, litra A – E, udgår og erstattes af:

- "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 dagpengesats. 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.

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

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

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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.

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.

*Orlousperioder:*

Graviditetsorlov

10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)

Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)

Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)

*Lønforpligtelse:*

4 uger med fuld løn, dog maks.

152,00 kr. pr. time

10 uger med fuld løn, dog maks.

152,00 kr. pr. time

2 uger med fuld løn, dog maks.

152,00 kr. pr. time

20 uger med fuld løn. 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.

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

mumsatsen til 156,50 kr. pr. time. Den 1. marts 2024 forhøjes maksi-

*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.

*Orlovsperioder:*

Graviditetsorlov

10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)

Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)

Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)

*Lønforpligtelse:*

4 uger med fuld løn, dog maks.

152,00 kr. pr. time

10 uger med fuld løn, dog maks.

152,00 kr. pr. time

2 uger med fuld løn, dog maks.

152,00 kr. pr. time

24 uger med fuld løn. 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."

Nuværende § 20, litra F bliver herefter til litra G.

I nuværende § 20, litra F, 1. afsnit, udgår:

"Under de 14 ugers barselorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:"

og erstattes af:

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

I nuværende § 20, litra F, undgår 4. afsnit.



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

I nuværende § 20, litra F, indsættes som nyt 4. – 7. afsnit:

*”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

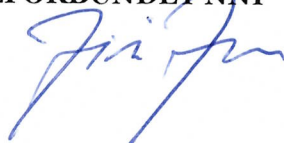
Arbejdstagerbidrag kr. pr. md.: 592

Samlet bidrag kr. pr. md.: 3.549

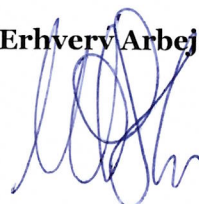
Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.”

**København, den 17. marts 2023**

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale**

**om**

**implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)**

Aftalen indsættes som nyt bilag 5.

”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.”

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Såfremt den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår) afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter parterne konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

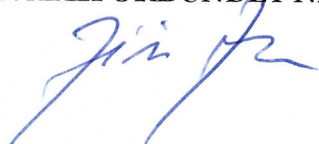
I nuværende § 5 – Ansættelsesbeviser, indsættes følgende anmærkning som sidste afsnit:

*”Anmærkning:*

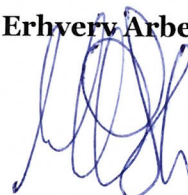
*Nærværende § 5 - Ansættelsesbeviser udgår og erstattes af BILAG 5 ANSÆTTELSESBEVISER den dato, hvor den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023.”*

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

### Kompetenceudviklingsfond – Efteruddannelsesfond

I Protokollat 3, 1. afsnit, indsættes som nyt 2. punktum: "Beløbet reguleres pr. 1. januar 2025 til kr. 915,00."

I Protokollat 3, 3. afsnit, indsættes som nyt 2. punktum: "Beløbet reguleres pr. 1. januar 2025 til kr. 430,00."

I Protokollat 3, 4. afsnit, erstattes: "2020-2023" med "2023-2025".

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

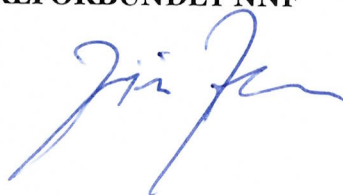
**om**

**lønblad**

Parterne er enige om redaktionelt at optrykke et af arbejdsgruppen fremlagt fælles forslag til lønblad.

**København, den 17. marts 2023**

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Bilag til aftale

om

### lønblad

	1. marts 2022 kr./time	1. marts 2023 kr./time	1. marts 2024 kr. /time
<b>Faglært bager- og konditor</b>			
- Minimalløn pr. måned	23.392,90 kr.		
- Minimalløn pr. 14. dag	10.796,95 kr.		
- Minimalløn pr. time	145,90 kr.		
- Særlig opsparing	8,5%		
- Samlet løn pr. måned	25.381,30 kr.		
- Samlet løn pr. 14. dag	11.714,69 kr.		
- Samlet løn pr. time	158,31 kr.		
- Arbejdsgivers pensionsbidrag	8%		
<b>Brødbager/kagekonditor/bagværker</b>			
- Minimalløn pr. måned	21.892,90 kr.		
- Minimalløn pr. 14. dag	10.104,63 kr.		
- Minimalløn pr. time	136,55 kr.		
- Særlig opsparing	8,5%		
- Samlet løn pr. måned	23.753,80 kr.		
- Samlet løn pr. 14. dag	10.963,52 kr.		
- Samlet løn pr. time	148,16 kr.		
- Arbejdsgivers pensionsbidrag	8%		
<b>Ufaglært</b>			
- Minimalløn pr. måned	20.392,90 kr.		
- Minimalløn pr. 14. dag	9.412,30 kr.		
- Minimalløn pr. time	127,19 kr.		
- Særlig opsparing	8,5%		
- Samlet løn pr. måned	22.126,30 kr.		
- Samlet løn pr. 14. dag	10.212,35 kr.		
- Samlet løn pr. time	138,00 kr.		
- Arbejdsgivers pensionsbidrag	8%		
<b>Særlige tillæg</b>			
<b>Nattillæg</b>			

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

### FØDEVAREFORBUNDET NNF

### Dansk Erhverv Arbejdsgiver

- Alle dage mellem kl. 18.00-04.00	46,12 kr.		
<b>Søn- og helligdage</b>			
- Søn- og helligdage sa,t Grundlovsdag efter kl. 12.00	30,73 kr.		
<b>Arbejdstøj</b>			
- Medarbejder medbringer eget arbejdstøj	120,99 kr.		
- Medarbejder rengør arbejdstøj	72,60 kr.		
<b>Unge under 18 år</b>			
- pr. måned	11.479,00 kr.		
- Minimalløn pr. 14. dag	5.298,11 kr.		
- pr. time	71,60 kr.		
- Særlig opsparing	8,5%		
- <b>Samlet løn pr. måned</b>	12.454,72 kr.		
- <b>Samlet løn pr. 14. dag</b>	5.748,45 kr.		
- <b>Samlet løn pr. time</b>	77,68 kr.		

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

om

### lærlinges lønskema

I § 2, stk. 7, litra A, udgår "Lærlinge, der har gennemført grundforløb 2 inden uddannelsesaftalens indgåelse, overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. års lønsatser."

I § 2, stk. 7, litra A, udgår skemaet, som erstattes af:

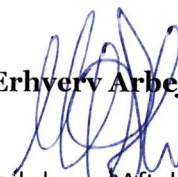
PERIODE	LØNSATS - 1. marts 2023	LØNSATS - 1. marts 2024	UDDANNELSENS OPBYGNING	
			Grundforløb 1 - ½ år	
1. årssats  Lærlinge, der har gennemført grundforløb 2, overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. årssatsen.	xx. kr. pr. måned xx. kr. pr. time	xx. kr. pr. måned xx. kr. pr. time	Grundforløb 2 - ½ år	
			TRIN 1 – Bagværker – 2 år	
2. årssats	xx. kr. pr. måned xx. kr. pr. time	xx. kr. pr. måned xx. kr. pr. time		
3. årssats	xx. kr. pr. måned xx. kr. pr. time	xx. kr. pr. måned xx. kr. pr. time		
4. årssats	xx. kr. pr. måned xx. kr. pr. time	xx. kr. pr. måned xx. kr. pr. time	Trin 2, Specialet Bager - 1½ år	Trin 2, Specialet Konditor – 1½ år

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



O:\Overenskomsterne\BKD - Bager- og Konditormestre i Danmark\NNF - BKD - Håndværksbager Aftaler godkendt\Afsluttende aftaler NNF BKD Håndværksbager.docx



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale**

**om**

### **Organisationsaftale om Aftale om natarbejde**

Parterne er enige om at følge og drøfte udviklingen af natarbejders natarbejde på overenskomstområdet samt øvrige overenskomstområder.

Der er i den forbindelse enighed om, at eventuelle overtrædelser af Aftale om natarbejde i overenskomstperioden 2023-2025 ikke kan sanktioneres. Herved forstås, at virksomhederne ikke kan ifalde bodsansvar, ligesom at medarbejderne ikke kan sanktioneres ansættelsesretligt som følge af eventuelle tilsidesættelser af de aftalte "særlige aktiviteter", jf. Aftale om natarbejde.

Parterne er enige om, at baggrunden for og indholdet af nærværende aftale er uden præjudice.

Denne aftale optrykkes ikke.

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

om

### Organisationsaftale om pensionssatser

Parterne har i Aftale om pensionssatser aftalt, at pension for medarbejdere ansat før 1. marts 2012 om-lægges med 2 procentpoint, således at der pr. 1. juni 2023 betales 11 pct. af arbejdsgiver og 2,5 pct. af medarbejder.

Denne aftale er indgået uagtet aftalen, der følger af Protokollat 1.

Parterne er derfor enige om, at protokollat 1 fortsat er gældende. Herved forstås, at der kan foretages modregning for eventuelle fremtidige overenskomstmæssige stigninger i pensionsbidraget, idet mod-regning dog ikke kan overstige 1,0 procentpoint i arbejdsgiverbidraget.

Parterne forbeholder sig deres respektive synspunkter om forståelsen af aftalen i Protokollat 1, idet det er Dansk Erhverv Arbejdsgivers opfattelse, at det følger af Protokollat 1, at modregningsadgangen gæl-der både i de tilfælde, hvor alene arbejdsgiverbidraget stiger og i de tilfælde, hvor det samlede bidrag stiger. Fødevareforbundet NNF's opfattelse er, at modregningsadgangen alene vedrører de tilfælde, hvor det samlede pensionsbidrag stiger.

Denne aftale optrykkes ikke.

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale**  
**om**  
**pensionssatser**

I § 4, stk. 1, litra A, indsættes som 3. punktum:

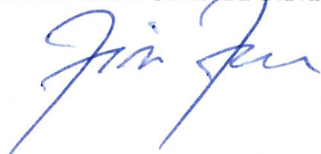
”Pr. 1. juni 2023 udgør virksomhedens bidrag 11,0 pct., og medarbejderens bidrag udgør 2,5 pct.”

I § 4, stk. 1, litra B, indsættes som 3. punktum:

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

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### redaktionelle ændringer

Parterne har identificeret følgende foreløbige redaktionelle ændringer:

---oOo---

I INDHOLD, KAPITEL B – LØN (side 2 i nuværende udgave af overenskomsten), § 2, udgår ”- minimal-løn” og erstattes af: ”og særlig opsparing”

I KAPITEL B – LØN (side 5 i nuværende udgave af overenskomsten), 1. afsnit, udgår: ”- minimalløn” og erstattes af: ”og særlig opsparing”

---oOo---

§ 2, stk. 5 udgår og erstattes af:

”Stk. 5. Særlig opsparing

#### A. INDBETALING

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer pr. den 1. marts 2022 8,5 pct. af den ferieberettigede løn. 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.”

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

I § 2, stk. 7, indsættes som et nyt litra C indholdet af nuværende § 2, stk. 5.

I § 2, stk. 7, litra B, udgår: ”§ 2, stk. 5”, og erstattes af: ”§ 2, stk. 7, litra C”.

---oOo---

I § 4, stk. 3, 1. afsnit, udgår: ”Med virkning fra den 1. september 2020 indbetales der pension til lærlinge efter nedenstående bestemmelser. Lærlinge er dog fra det 20. år fra den 1. marts 2012 berettiget til pension efter nedenstående litra C.”

I § 4, stk. 4, 1. afsnit, 1. punkt, udgår ”pr. 1. marts 2014”

---oOo---

I § 16, litra A, afsnittet ”OVERFØRSEL AF FERIE”, udgår: ”(i 2020: inden 30. september)”.

I § 16, litra A, udgår hele sidste afsnit om ”IKRÆFTTRÆDEN”.

§ 16, litra B, ”SÆRLIG OPSPARING”, udgår.

I § 16, litra C, udgår hele afsnittet om ”FERIEFRIDAGE OVERGANGSREGLER”.

I § 16, litra C, udgår underoverskriften ”FERIEFRIDAGE” samt ”Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:”.

---oOo---

I § 18, stk. 1, litra b, 1. og 2. punktum udgår ”145,00” og erstattes af ”150,00”.

I § 18, stk. 1, litra b, udgår 3. og 4. punktum.

I § 18, stk. 2, , 1. punktum udgår ”145,00” og erstattes af ”150,00”.

I § 18, stk. 2, litra a, udgår 3. og 4. punktum.

---oOo---

I § 19, litra A, ”Børns sygdom”, 2. afsnit, udgår: ”Pr. 1. maj 2017:”.

I § 19, litra B, ”Børns hospitalsindlæggelse”, 4. afsnit, udgår ”pr. 1. marts 2011 kr. 147,50” og erstattes af ”1. marts 2022 kr 150,00”.

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

I § 19, litra B, "Børns hospitalsindlæggelse", 4. afsnit, udgår 2. punktum.

I § 19, litra C, "Børns lægebesøg", 1. afsnit, udgår: "Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:".

I § 19, litra D, "Børneomsorgsdage", udgår 1.-5. afsnit.

I § 19, litra D, sidste afsnit, udgår: "§ 16 B" og erstattes af: "§ 2, stk. 5".

I § 19, litra E, 6. række, 3. kolonne, udgår "147,50" og erstattes af "150,00".

I § 19, litra E, 6. række, 3. kolonne, udgår 2. punktum.

---oOo---

I § 26, 2. afsnit udgår "110,00" og erstattes af "120,99."

§ 26, 3.- 5. afsnit udgår.

§ 26, 4. afsnit udgår og erstattes: Under forudsætning af lokal enighed kan det aftales, at den ansatte rengører arbejdstøj. I sådanne tilfælde betales der et tillæg til ugelønnen på 72,60 kr. pr. uge.

---oOo---

I PROTOKOLLAT 1, "Arbejdsmarkedspension – IP Pension", indsættes som nyt 5. afsnit:

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

I PROTOKOLLAT 1 udgår hele afsnittet om "Pension og forsikring for lærlinge (elever) – gældende fra 1. marts 2014"

---oOo---

I PROTOKOLLAT 3, "Kompetenceudviklingsfond - Efteruddannelsesfond", 8. afsnit, 1. punktum udgår "et års" og erstattes af "9 måneders".

PROTOKOLLAT 3, 8. afsnit, 2. punktum udgår.

I PROTOKOLLAT 3, "Kompetenceudviklingsfond - Efteruddannelsesfond", 12. afsnit udgår "Med virkning fra 1. maj 2014 har"

# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

---oOo---

I PROTOKOLLAT 4, "Aftale om fravigelse af protokollat om Kompetenceudviklingsfond", 1. afsnit, punkt 1, udgår "1 år" og "(pr. 1. maj 2014 9 måneders)" og erstattes af "9 måneders".

---oOo---

I PROTOKOLLAT 14, "Aftale om indfasning af særlig opsparing", litra A, sidste punktum udgår "§ 16 B" og erstattes af "§ 2, stk. 5".

I PROTOKOLLAT 14, "Aftale om indfasning af særlig opsparing", litra B, første punktum udgår "stk. 1 – 7" og erstattes af "stk. 1-4 og 6-7".

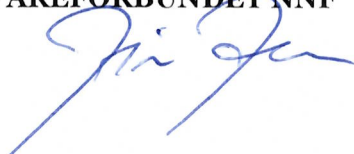
I PROTOKOLLAT 14, "Aftale om indfasning af særlig opsparing", litra C, udgår "§ 16 B" og erstattes af "§ 2, stk. 5".

---oOo---

Overalt i håndværksbageroverenskomsten, udgår "LO" og erstattes af "FH"

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### regulering af løn under sygdom

§ 18, stk. 1, litra b, udgår og erstattes af:

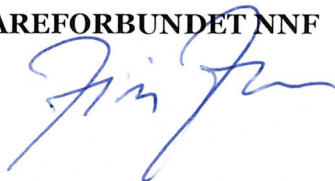
”Virksomheden yder fuld løn i 4 uger, dog maksimalt kr. 154,50 pr. time, og højst for 37 timer pr. uge, og kun for ansatte med mindst 6 måneders anciennitet. Efter 4 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 5 uger fuld løn eksklusive genetillæg, dog maksimalt kr. 154,50 pr. time. Den 1. marts 2024 forhøjes ovenstående maksimumsatser til kr. 159,00 pr. time.”

I § 18, stk. 2, litra a, undgår og erstattes af:

”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”

**København, den 17. marts 2023**

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver





# Overenskomstforhandlingerne 2023

## Håndværksbageroverenskomsten

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**

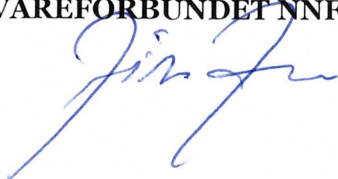
**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale  
om  
Arbejdstøj**

I § 26, forhøjes satserne vedrørende tillæg for arbejdstøj med 4,5 pct. den 1. marts 2023 og 3,5 pct. den 1. marts 2024.

**København, den 17. marts 2023**

**FØDEVAREFORBUNDET NNF**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

