

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Ved de afsluttende forhandlinger dags dato i regi af Forligsinstitutionen har nedennævnte parter indgået aftale om fornyelse af Produktionsoverenskomsten for fødevarer - for supermarkeder mv. for en 3-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 overenskomstparterers 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 barsel
3. Aftale om børnebørns-omsorgsdage
4. Aftale om børns sygdom
5. Aftale om databeskyttelse
6. Aftale om feriefri dage og Fritvalgs Lønkonto
7. Aftale om fravigelse af aftale om kompetenceudviklingsfond
8. Aftale om fritvalg
9. Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag
10. Aftale om ledsagelse af nærtstående
11. Aftale om løn under sygdom
12. Aftale om lønsats for gourmetslagteraspiranter
13. Aftale om medarbejderens valgmuligheder for Fritvalgs Lønkontoen
14. Aftale om mulighed for at afslå overarbejde
15. Aftale om overenskomstens varighed
16. Aftale om overenskomststudvalg
17. Aftale om pensionssatser
18. Aftale om procesaftale om deltid
19. Aftale om redaktionel gennemgang og trykning af overenskomsten
20. Aftale om redaktionel ændring af Fritvalgs Lønkonto
21. Aftale om redaktionelle ændringer
22. Aftale om regulering af minimallønssatser
23. Aftale om regulering af særlige tillæg
24. Aftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af IT
25. Aftale om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
26. Aftale om udbetaling fra Fritvalg Lønkontoen
27. Aftale om uddannelse i forbindelse med afskedigelse
28. Aftale om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
29. Aftale om indbetaling til kompetenceudviklingsfond

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

- 30. Aftale om øget fleksibilitet ved brug af afspadsring
- 31. Organisationsaftale om ret til uddannelse ved opsigelse

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 12. marts 2025



Fødevareforbundet NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

aflønning af unge under 18 år

§ 4, stk. 6, Løn, unge under 18 år, udgår og erstattes af:

”

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

”

København, den 12. marts 2025

Fødevareforbundet NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

barsel

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne. Parterne er enige om, at nedenstående ændringer i bestemmelsernes ordlyd er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer bortset fra de ændringer, der følger af, at antallet af deleuger forhøjes fra 5 til 7 uger, og at der indføres ret til orlov for sociale forældre og nærtstående.

§ 10, stk. 2, udgår og erstattes af:

A. Betingelser

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

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

I øvrigt henvises der til gældende lovgivning.

B. Graviditetsorlov

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

C. Fravær i de første 10 uger efter fødslen

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

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

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

D. Fravær fra 11. uge efter fødslen

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

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

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

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

E. *Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere)*

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

Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

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

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

F. *Ekstra pensionsbidrag*

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

Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

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

G. *Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer*

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

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

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

H. Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn

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

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Det er ikke ret til løn før modtagelsen”.

København, den 12. marts 2025



Fødevareforbundet NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

børnebørns-omsorgsdage

I § 10, indsættes som nyt stk. 8:

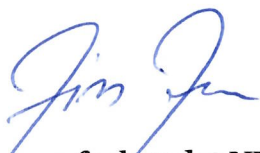
"7. Børnebørns-omsorgsdage

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

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

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

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



Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

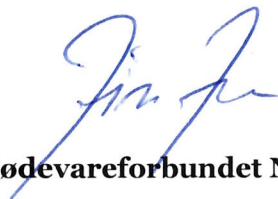
om

børns sygdom

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i forbindelse med børns sygdom. Derfor indføres der ret til barnets tredje sygedag.

I § 10, stk. 3, litra C, 1. punktum, udgår "1 fridag" og erstattes af "2 fridage".

I § 10, stk. 3, litra C, 2. punktum, udgår "Denne fridag" og erstattes af "Disse fridage".



Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale om databeskyttelse

Organisationsaftale om databeskyttelse udgår og erstattes af følgende:

”Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – fx på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres. Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes ved udleveringen.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

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

København, den 12. marts 2025


Fødevareforbundet NNF


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

feriefridage og Fritvalgs Lønkonto

I § 13, indsættes under overskriften følgende underoverskrift ”**1. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025)**”

Under § 13, litra H, indsættes følgende:

”**2. Feriefridage (gældende fra 1. september 2025)**

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår.

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

A. Opsparingsordning

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

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

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

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

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

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

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

B. Tildelingsordning

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

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

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

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

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

C. Lærlinge

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

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

I § 7, stk. 1, 3. afsnit, udgår 1. punktum og erstattes af: ”Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefriidage, jf. § 13, stk. 1 (fra 1. september 2025: § 5, stk. 2. litra B), kan hvert år i maj måned, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefriidagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen.”

I nuværende § 7, stk. 2, litra c, ”§ 13, 5. afsnit” og erstattes af ”§ 13, stk. 1 (fra 1. september 2025: § 13, stk. 2, litra B)”.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 12. marts 2025


Fødevareforbundet NNF


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

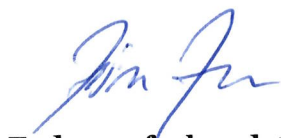
om

fravigelse af Aftale om kompetenceudviklingsfond

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

I "Aftale om fravigelse af Aftale om kompetenceudviklingsfond", 4. afsnit, udgår "28. februar 2025" og erstattes med "29. februar 2028".

København, den 12. marts 2025



Fødevareforbundet NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

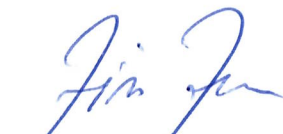
Fritvalgs Lønkonto

§ 7, stk. 1, 2. afsnit, "INDBETALING", udgår og erstattes af:

"INDBETALING

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

København, den 12. marts 2025



Fødevareforbundet NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag

Den nuværende Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag udgår og erstattes af:

”Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag

- A. Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt Produktionsoverenskomsten, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en Fritvalgs Lønkonto eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra B-D.
- B. Virksomheden kan i lønnen, jf. § 4, stk. 1-9, fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 7, 2. afsnit, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser, forskudttidstillæg, anciennitetstillæg samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske lønde.
- C. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 7, 2. afsnit, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag efter § 7, 2. afsnit.
- D. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kræve indfasning på følgende måde:

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

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

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

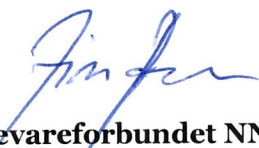
FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

- E. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- F. En eventuel Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgs Lønkonto.”

København, den 12. marts 2025



Fødevareforbundet NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

ledsagelse af nærtstående

I § 10, indsættes som nyt stk. 7:

”7. Ledsagelse af nærtstående

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

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

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

Nuværende stk. 7 bliver herefter stk. 9.

København, den 12. marts 2025


Fødevareforbundet NNF


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

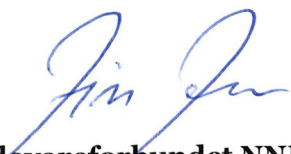
Aftale

om

Løn under sygdom

I § 10, stk. 1, litra C, udgår "7 uger" og erstattes af "9 uger".

København, den 12. marts 2025



Fødevareforbundet NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

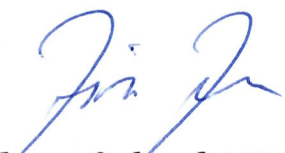
lønsats for gourmetslagteraspiranter

I § 4, indsættes som nyt stk. 5:

”5. Minimalløn for gourmetslagteraspiranter

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

Nuværende stk. 5-9, bliver herefter stk. 6-10.



Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

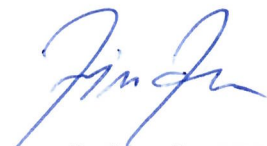
medarbejderes valgmuligheder for Fritvalgs Lønkontoen

I § 7, stk. 1, indsættes efter punktet "UDBETALING" som nyt punkt:

"MEDARBEJDERENS VALGMULIGHEDER

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

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



Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

mulighed for at afslå overarbejde

For at tydeliggøre de situationer, hvor medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, har parterne indgået følgende aftale:

”Aftale om mulighed for at afslå overarbejde

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

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

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

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

Parterne er enige om, at ovenstående ikke ændrer på praksis i forhold til medarbejderes ret til at afslå overarbejde.

I § 8, stk. 1, 1. afsnit, indsættes som nyt 2. punktum:

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Overenskomstens varighed

I § 22, udgår "1. marts 2023" og erstattes af: "1. marts 2025".

I § 22, udgår "28. februar 2025" og erstattes af: "29. februar 2028".



Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

overenskomstudvalg

Parterne er enige om at etablere et overenskomstudvalg, der løbende skal drøfte spørgsmål om forståelse og videreudvikling af overenskomsten.

Parterne forpligter sig i overenskomstperioden til at drøfte blandt andet:

- Forenkling af overenskomsten (redaktionelt)
- Digitalt værktøj til fastsættelse af elevløn
- Proces for indberetning og indbetaling til fonde
- Udviklingen inden for AI på overenskomstens arbejdsområde
- Ophør af tillidsrepræsentantens valggrundlag

Overenskomstudvalget mødes – medmindre andet aftales – hvert halve år, første gang i andet halvår 2025.

Overenskomstudvalget består af to repræsentanter fra Fødevareforbundet NNF og to repræsentanter fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Overenskomstudvalget kan løbende vælge at lade sig supplere af yderligere repræsentanter, ligesom udvalget kan nedsætte underudvalg og arbejdsgrupper.

Nærværende aftale gælder for overenskomstperioden.

(Denne aftale optrykkes ikke)



Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

Om

pensionssatser

§ 6, stk. 1, udgår og erstattes af:

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

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



Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

procesaftale om deltid

Parterne har drøftet spørgsmålet om, hvilken betydning EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (Dialysesagen) har for Produktionsoverenskomsten.

Eftersom det ikke har været muligt at opnå enighed om, hvorvidt overenskomsten, efter afsigelsen af den ovennævnte dom, er forenelig med deltidsdirektivet, er parterne indtil videre enige om at afvente en afgørelse i en af de ved OK25 indgåede procesaftaler om deltid.

Nærværende aftale afskærer ikke i øvrigt parterne fra hver især eller i fællesskab at rejse sager om spørgsmålet.

(Denne aftale optrykkes ikke).



Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

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.

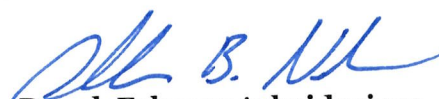
Der er en fælles forståelse om, at påbegyndelse af den egentlige trykkeproces skal ske så hurtigt som muligt og senest 3 uger fra endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

(Denne aftale optrykkes ikke)

København, den 12. marts 2025



Fødevareforbundet NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

redaktionel ændring af Fritvalgs Lønkonto

I § 7, stk. 1, "UDBETALING", 1. afsnit, indsættes følgende efter "børneomsorgsdage": "børnebørnsomsorgsdage, ledsagelse af nærtstående,".

I § 7, stk. 1, "UDBETALING", udgår "børns 2. hele sygedag" og erstattes af "børns 2. og 3. hele sygedage".

København, den 12. marts 2025



Fødevareforbundet NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

redaktionelle ændringer

Parterne har identificeret følgende foreløbige redaktionelle ændringer:

I § 2, stk. 1, overskriften, udgår "For bagere gælder følgende:" og erstattes af "For bagere og slagtere gælder følgende:".

§ 2, stk. 1, litra A, udgår og erstattes af:

"For hver søgnehelligdag (nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag samt 2. juledag), butikken holdes lukket, reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid med det antal timer, medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag."

§ 2, stk. 2 udgår.

Nuværende § 2, stk. 3, bliver herefter til § 2, stk. 2.

---oOo---

I § 3 udgår 6. afsnit og erstattes af:

"Produktionsledere på funktionsløn skal have en månedsløn på minimum:"

---oOo---

§ 6, stk. 3 udgår og erstattes af:

"Betingelser for at lærlinge har ret til pension

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

B. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 4.

C. Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

D. Voksenlærlinge og lærlinge med uddannelsesskift har ret til pension, såfremt de opfylder betingelserne herfor, jf. stk. 2, litra b.

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

---oOo---

I § 10, stk. 3, litra C, 2. punktum, udgår ”§ 7, litra A” og erstattes af ”§ 7, stk. 1”.

I § 10, stk. 4, 3. afsnit, udgår ”§ 7, litra A” og erstattes af ”§ 7, stk. 1”.

I § 10, stk. 6, litra B, 2. afsnit, udgår ”§ 7, litra A” og erstattes af ”§ 7, stk. 1”.

---oOo---

København, den 12. marts 2025



Fødevareforbundet NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Regulering af minimallønssatser

I § 4, stk. 1, Minimalløn, faglært bager- & konditorsvende, forhøjes minimallønnen med 601 kr. pr. måned den 1. maj 2025, 561 kr. pr. måned den 1. marts 2026 og med 561 kr. pr. 1. marts 2027.

I § 4, stk. 2, Minimalløn, brødbager/kagekonditor/bagværker, forhøjes minimallønnen med 601 kr. pr. måned den 1. maj 2025, 561 kr. pr. måned den 1. marts 2026 og med 561 kr. pr. 1. marts 2027.

I § 4, stk. 3, Minimalløn, ufaglært på bagerområdet, forhøjes minimallønnen med 601 kr. pr. måned den 1. maj 2025, 561 kr. pr. måned den 1. marts 2026 og med 561 kr. pr. 1. marts 2027.

I § 4, stk. 4, Minimalløn, faglærte slagter og delikatesseassistenter, forhøjes minimallønnen med 601 kr. pr. måned den 1. maj 2025, 561 kr. pr. måned den 1. marts 2026 og med 561 kr. pr. 1. marts 2027.

I § 4, stk. 5, Minimalløn, ufaglærte på slagterområdet, forhøjes minimallønnen med 601 kr. pr. måned den 1. maj 2025, 561 kr. pr. måned den 1. marts 2026 og med 561 kr. pr. 1. marts 2027.

I § 4, stk. 7, Minimalløn, voksenlærlinge, forhøjes minimallønnen med 601 kr. pr. måned den 1. maj 2025, 561 kr. pr. måned den 1. marts 2026 og med 561 kr. pr. 1. marts 2027.

I § 14, stk. 2, Gourmetslagterlærlinge, litra A, forhøjes minimallønnen med 4,0 pct. i gennemsnit den 1. maj 2025, med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2026 og med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2027.

I § 14, stk. 2, Bager- og konditorlærlinge, litra A, forhøjes minimallønnen med 4,0 pct. i gennemsnit den 1. maj 2025, med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2026 og med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2027.

I § 3, 6. afsnit (skemaet), forhøjes minimallønnen med 601 kr. pr. måned den 1. maj 2025, 561 kr. pr. måned den 1. marts 2026 og med 561 kr. pr. 1. marts 2027.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 12. marts 2025



Fødevareforbundet NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

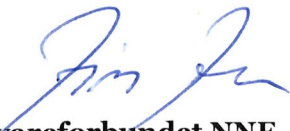
om

Regulering af særlige tillæg

I § 5, stk. 1 og 2, forhøjes særlige tillæg med 3,5 pct. pr. 1. maj 2025, med 3,5 pct. pr. 1. marts 2026 og med 3,5 pct. pr. 1. marts 2027.

I § 9, stk. 3, forhøjes tillæg med 3,5 pct. pr. 1. maj 2025, med 3,5 pct. pr. 1. marts 2026 og med 3,5 pct. pr. 1. marts 2027.

København, den 12. marts 2025



Fødevareforbundet NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udførelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

Fødevareforbundet NNF og Dansk Erhverv Arbejdsgiver er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som tillidsrepræsentanten og virksomheden kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til denne aftale, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af tillidsrepræsentanten og virksomheden, men Fødevareforbundet NNF og Dansk Erhverv Arbejdsgiver anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende forståelse af databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

Denne aftale optrykkes ikke. Aftalen og Bilag A gøres tilgængelig for medlemmer.

København, den 12. marts 2025



Fødevareforbundet NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

BILAG A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-system" eller "it-systemer").

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af (se pkt. 2). Derved sikres det, at

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt.

4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at denne aftale ikke kan gøres til genstand for sag om fortolkning eller brud, herunder med påstand om bod, i det fagretlige system.

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsiges aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

”Aftale om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse


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

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

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

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.”

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.



Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver


Aftale

om

udbetaling fra Fritvalg Lønkontoen

I § 7, stk. 1, UDBETALING, 1. afsnit, udgår "2 gange" og erstattes af "3 gange".

København, den 12. marts 2025



Fødevareforbundet NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

uddannelse i forbindelse med afskedigelse

I Aftale om kompetenceudviklingsfond udgår 3. afsnit. Som nyt 3. – 7. afsnit indsættes:

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

Op til 2 ugers kursusdeltagelse kan efter 3. afsnit gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:

- Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetenceudviklingsfonden kan kræve dokumentation fra begge parter.
- Medarbejderen eller virksomheden skal hurtigst muligt efter modtagelsen eller afgivelsen af opsigelsen søge om støtte i kompetenceudviklingsfonden. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra kompetenceudviklingsfonden til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra kompetenceudviklingsfonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens sædvanlige overenskomstmæssige løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
- Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
- Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens regler.

Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i 4. afsnit, kan alternativt modtage støtte fra Kompetenceudviklingsfonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra Kompetenceudviklingsfonden før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i 3.-5. afsnit, vælge uddannelse efter 2. og 7. afsnit.

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

Parterne er enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomsten regler. Parterne er ligeledes enige om, at medarbejderen ikke har ret til betaling af forholdsmæssig tantieme, gratiale eller lignende ydelser i det forlængede opsigelsesvarsel. Uanset ordlyden af eventuel bonusaftale mv. vil der derfor ikke ske beregning af bonus for den periode, der udgør det forlængede opsigelsesvarsel.

Yderligere er parterne enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel fraviger overenskomstens § 11, stk. 2, da dette er til gunst for medarbejderne.

Parterne er ligeledes enige om at tilrette ansøgningsprocessen hos Kompetenceudviklingsfonden, så medarbejderen kvitterer for, at muligheden for forlænget opsigelsesvarsel er til dennes gunst og ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomsten.

Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Fødevareforbundet NNF, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne.

I § 14, B Regler for arbejdsmiljørepræsentant indsættes følgende som nyt stk. 3:

”3. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

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

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten tiltræder hvervet i løbet af året eller først er blevet medlem af Fødevareforbundet NNF i løbet af året, ydes der et forholdsmæssigt vederlag, svarende til perioden hvor begge betingelser er opfyldt. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

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

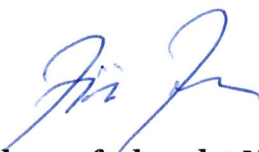
Fødevareforbundet NNF udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanten og opkræver herefter de udbetalte vederlag fra den virksomhed, hvori arbejdsmiljørepræsentanten har sit hverv, med angivelse af navn på arbejdsmiljørepræsentanten.”

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om


Indbetaling til kompetenceudviklingsfond

I aftale om kompetenceudviklingsfonde indsættes i afsnit 7, udgår ”520” og erstattes af ”602,50”.

I aftale om kompetenceudviklingsfonde afsnit 7, indsættes efter sidste punktum:

”Fra den 1. marts 2026 indbetales kr. 685,00 pr. fuldtidsansat medarbejder og fra den 1. marts 2027 indbetales kr. 767,50 om året pr. fuldtidsansat medarbejder.”

København, den 12. marts 2025



Fødevareforbundet NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

øget fleksibilitet ved brug af afspadsring

I § 8, stk. 7, udgår ”2” og erstattes af ”4”.

Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Organisationsaftale

om

ret til uddannelse ved opsigelse

Parterne er enige om, at ændringen ved Aftale om uddannelse i forbindelse med afskedigelse indgået ved overenskomstforhandlingerne 2025, ikke ændrer på den grundlæggende uenighed i nedenstående organisationsaftale nr. 36 af 5. marts 2020.

”Ved overenskomstforhandlingerne 2020 er parterne blevet opmærksomme på en uenighed om forståelsen af overenskomstens Aftale om kompetenceudviklingsfond afsnit 4. afsnit.

Det er Fødevareforbundet NNF's opfattelse, at medarbejderen har ret til indtil 5 ugers uddannelse i opsigelsesperioden, hvorimod det er Dansk Erhverv Arbejdsgivers opfattelse, at der alene er ret til maksimalt 3 ugers uddannelse.


Der er enighed om, at Fødevareforbundet NNF kan få afklaret denne uoverensstemmelse ved faglig voldgift.

Parterne er enige om, at Aftale om kompetenceudviklingsfond, afsnit 3, skal forstås på samme måde som Butiksoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel § 7, stk. 1, litra D, 2. afsnit, og at en faglig voldgift på fortolkning af denne bestemmelse på Butiksoverenskomsten også vil blive fulgt ved forståelsen af Aftale om kompetenceudviklingsfond, afsnit 3.

(Denne aftale optrykkes ikke).”

(Denne aftale optrykkes ikke)

København, den 12. marts 2025


Fødevareforbundet NNF


Dansk Erhverv Arbejdsgiver