

## OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025

### DOC BAGER (0) (1)

Under forhandlinger dags dato mellem nedenstående parter er der indgået aftale om fornyelse af bageroverenskomsten indgået mellem HORESTA Arbejdsgiver og Fødevarerforbundet NNF for en 3-årig periode.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der tages forbehold for parternes kompetente forsamlings godkendelse.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet følgende protokollater:

1.

DOC BAGER 1(1) – Lønforhold og betalingssatser

DOC BAGER 2(1) – Barn syg, børnebørnsomsorgsdage, ledsagelse af nærtstående

DOC BAGER 3(1) – Præcisering om mulighed for at afslå overarbejde

DOC BAGER 4(1) – Vederlag til arbejdsmiljørepræsentant

DOC BAGER 5(1) – Medarbejdernes adgang til lønsamtale

DOC BAGER 6(1) – Tillidsrepræsentanters adgang til deltagelse i informationsmøde...

DOC BAGER 7(1) – Aftale om databeskyttelse

DOC BAGER 8(1) – Optrapning af pension

DOC BAGER 9(1) – Barsel

DOC BAGER 10 (1) – Procesaftale om deltid

DOC BAGER 11 (1) – Uddannelses- og samarbejdsfond

DOC BAGER 12(1) – Pensionssatser

DOC BAGER 13 (1) – Ændring af opsigelsesvarsel for medarbejder

DOC BAGER 14 (1) – Overenskomstens varighed

DOC BAGER 15 (1) – Fravigelse af aftale om kompetenceudviklingsfond

DOC BAGER 17 (1) – Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

DOC BAGER 18 (1) – Ændring af opsigelsesvarsel for arbejdsgiver

DOC BAGER 19 (1) – Feriefridage til særlig opsparing

DOC BAGER 20 (1) – Feriefridage afviklingsperiode

DOC BAGER 21 (1) – Unge under 18 år

2. Der er mellem parterne enighed om, at forhandlingsresultatet indgår i det mæglingsforslag, som statens forligsmand forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

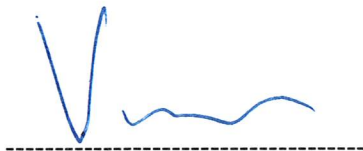
Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love.

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.

3. Der udestår herefter ikke yderligere krav til fornyelse af den mellem parterne eksisterende overenskomst.

København, den 14. marts 2025

For HORESTA Arbejdsgiver



---

For Fødevarerforbundet NNF



---

**OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025****DOC BAGER 1 (1)****Lønforhold og betalingssatser**

Der er mellem parterne aftalt følgende satsreguleringer:

**Voksne (Mestersvende, Mestersvende vikarer samt bagersvende):**

Minimallønnen forhøjes med 3,75 kr. pr. time den 1. maj 2025, med 3,50 kr. den 1. marts 2026 og med 3,5 kr. pr. 1. marts 2027.

**Unge under 18 år:**

Minimallønnen forhøjes pr. time med 2,15 kr. den 1. maj 2025, med 2,05 kr. den 1. marts 2026 og 2,00 kr. pr. 1. marts 2027.

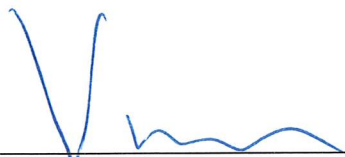
**Genetillæg**

Satserne i § 8, stk. 2 (søndagstillæg) forhøjes den 1. maj 2025 med 3,5 pct., pr. 1. marts 2026 med 3,5 pct. og pr. 1. marts 2027 med 3,5 %.

**Særlige opsparing**

Den særlige opsparing i overenskomsten § 5a forhøjes pr. 1. marts 2026 med 1,0 % og pr. 1. marts 2027 med 1,0 %.

København, den 14. marts 2025



---

For HORESTA Arbejdsgiver



---

For Fødevareforbundet NNF

## OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025

### DOC BAGER 2 (1)

#### **Barn syg, børnebørns-omsorgsdage m.m.**

I afsnit "Barn sygdom" i § 19 ændres "1 fridag" til "2 fridage" og "denne fridag" ændres til "disse fridage"

I § 19 indsættes yderligere følgende afsnit efter afsnittet om "Børns hospitalsindlæggelse"

#### **"Børnebørnsomsorgsdage**

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørnsomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørnsomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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 den i § 5a nævnte ordning.

#### **Ledsagelse af nærtstående**

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieår, 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. ferieår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Med mindre, 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 er uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den i § 5a nævnte ordning.

København, den 14. marts 2025



For HORESTA Arbejdsgiver



For Fødevareforbundet NNF

## OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025

### DOC BAGER 3 (1)

#### Præcisering om mulighed for at afslå overarbejde

For at tydeliggøre de situationer, hvor medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, er parterne enige om at indsætte som nyt protokollat i overenskomsten.

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

I § 10 indsættes nyt stk. 4:

#### **“Mulighed for at afslå overarbejde**

Medarbejderen 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 på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns bandedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtstående runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks.

Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtstående dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbreds-mæssig betydning.

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

København, den 14. marts 2025



---

For HORESTA Arbejdsgiver



---

For Fødevarerforbundet NNF

## OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025

DOC BAGER 4 (1)

### Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

I § 25 indsættes som sidste afsnit:

”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.

Vederlagte 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.



Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

København, den 14. marts 2025



---

For HORESTA Arbejdsgiver



---

For Fødevarerforbundet NNF

**OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025**

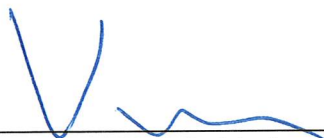
**DOC BAGER 5 (1)**

**Medarbejdernes adgang til lønsamtaler**

I § 5, stk. 3 udgår afsnit 2 og erstattes af:

”Aftale om en sådan højere løn træffes mellem arbejdsgiveren og den enkelte bagersvend. Hvis den enkelte bagersvend beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale.”

København, den 14. marts 2025



---

For HORESTA Arbejdsgiver



---

For Fødevareforbundet NNF

**OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025**

**DOC BAGER 6 (1)**

**Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse**

I § 24, stk. 1 indsættes som nyt afsnit 4.


**”Adgang til deltagelse i informationsmøder i forbindelse med overenskomstfornyelse**  
Tillidsrepræsentanten har ret til frihed med løn inkl. løn for transporttid til at deltage i nærmeste informationsmøde, hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. 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.”

De øvrige afsnit rykker plads.

København, den 14. marts 2025



For HORESTA Arbejdsgiver



For Fødevarerforbundet NNF

Som nyt protokollat indsættes:

**“Protokollat [...] - Organisationsaftale om databeskyttelse**

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er for eksempel 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 – for eksempel på baggrund af en lokalaf tale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres. Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes ved udleveringen.

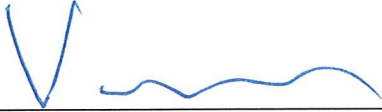
Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

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 14. marts 2025



---

For HORESTA Arbejdsgiver



---

For Fødevareforbundet NNF

## OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025

DOC BAGER 8 (1)

### Optrapning af pension

Protokollat 3 indsættes efter afsnit "Overførelse af pensionsdepot fra Industriens Pension" følgende afsnit:

#### "Pension nyoptagne medlemmer

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

I forbindelse med indmeldelsen giver Horesta Arbejdsgiver meddelelse til Fødevareforbundet NNF om hvorvidt der ønskes en optrapningsordning.

#### Virksomheder uden pensionsordning på indmeldelsestidspunktet.

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

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

#### Virksomheder med pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

For virksomheder, der på meddelelesestidspunktet er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, gennemføres optrapningen således:

- Pensionsbidraget på meddelelesestidspunktet er gældende i indtil et år efter indmeldelsen.

- Senest et år efter indmeldelsen forhøjes bidraget til den nærmeste højere bidragssats, jf. ovennævnte optrapningskala.

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

København, den 14. marts 2025



For HORESTA Arbejdsgiver



For Fødevareforbundet NNF

## OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025

### DOC BAGER 9 (1)

#### Aftale om barsel

Det er mellem parterne aftalt, at overenskomstens § 21 udgår og erstattes af:

#### "Barsels-, fædre- og forældreorlov

##### A. Betingelser

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

Lønnen svarer til den løn, medarbejderen ville have oppebåret i perioden.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Hvis refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Hvis virksomheden ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Orlov varsles efter barselslovens regler. Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de navngivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

##### 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 (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 26 uger) (tidl. forældreorlov).

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 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 5 uger (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 7 uger) ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales på virksomheden, skal denne betalte orlov varsles af medarbejderen med 3 uger.

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

#### **E. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer**

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

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

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 D.

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

## F. 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

\*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".

## G. Ekstra pensionsbidrag

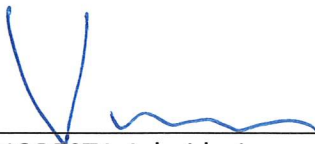
Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselsorlov), jf. litra C, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

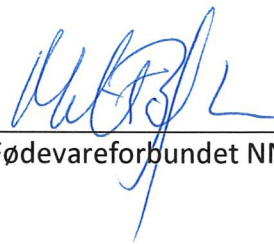
Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md	Arbejdstagerbidrag kr. pr. md	Samlet bidrag kr. pr. md
2.957,00	592,00	3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.  
Sociale forældre, jf. litra E, har ikke krav på ekstra pensionsbidrag.”

København, den 14. marts 2025



For HORESTA Arbejdsgiver



For Fødevarerforbundet NNF

**OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025****DOC BAGER 10 (1)**

Ikke optrykt

**Procesaftale omkring 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 Bageroverenskomsten.

Parterne har i den forbindelse noteret sig protokollat 33 indgået mellem DIO I og CO-industri i forbindelse med overenskomstfornyelsen, som etablerer en faglig voldgift, som skal tage stilling til, om en række bestemmelser i parternes overenskomster er i strid med Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1988 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde.

Denne faglig voldgift har parterne valgt foreløbig at afvente. Når resultatet af voldgiften foreligger, er parterne indstillede på at træde samme og drøfte dette.

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

København, den 14. marts 2025

For HORESTA Arbejdsgiver

For Fødevareforbundet NNF

**OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025**

**DOC BAGER 11 (1)**

**Uddannelses- og samarbejdsfond**

Parterne er enige om, at der oprettes en uddannelses- og samarbejdsfond.

Nyt § 31, b:

”Pr. 1. maj 2025 udbetales der ikke længere et kompetencefondstillæg direkte til fuldtidsansatte medarbejdere. Bidraget vil i stedet skulle indbetales til den nyoprettede uddannelses- og samarbejdsfond.

Hvis fonden mod forventning ikke er oprettet pr. 1. maj 2025, vil bidraget blive hos arbejdsgiver indtil betaling kan ske.

Bidraget udgør pr. 1. juli 2023: 767,50 kr.

Pr. 1. maj 2025 stiger indbetalingen med 5 øre, pr. 1 marts 2026 med yderligere 5 øre og igen pr. 1. marts 2027 med 5 øre.”

København, den 14. marts 2025

For HORESTA Arbejdsgiver

For Fødevarerforbundet NNF

**OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025**

DOC BAGER 12 (1)

**Pensionssatser**

Der er mellem parterne aftalt følgende:

I overenskomstens protokollat 3 i afsnittet "Ydelser" indsættes efter overskriften følgende overskrift:

"Arbejdsgiverbidrag	11%
Lønmodtagerbidrag	1%"

Med virkning fra 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgivers bidrag med 1 %, således at arbejdsgivers bidrag pr. denne dato udgør 12 %."

Herefter følger den eksisterende tekst, som gælder for begge overskrifter.

København, den 14. marts 2025



For HORESTA Arbejdsgiver



For Fødevareforbundet NNF

**OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025**

**DOC BAGER 13 (1)**

**Ændring af opsigelsesvarsel for arbejderen**

§ 23 udgår og erstattes af:

"Efter 6 måneders ansættelse er medarbejderen pligtig til at afgive opsigelse med 1 uges varsel.

Efter et års ansættelse er medarbejderen pligtig til at afgive opsigelse med to ugers varsel."

København, den 14. marts 2025



For HORESTA Arbejdsgiver



For Fødevareforbundet NNF

**OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025**

**DOC BAGER 14 (1)**

**Overenskomstens varighed**

I § 33, stk. 2 udgår "1. marts år 2023" og erstattes af "1. marts 2025 og "1. marts 2025 erstattes med 1. marts 2028"

København, den 14. marts 2025



For HORESTA Arbejdsgiver



For Fødevareforbundet NNF



**OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025**

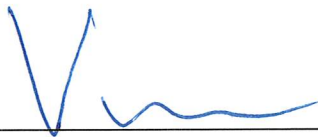
**DOC BAGER 15 (1)**

**Fravigelse af aftale om kompetenceudviklingsfond**

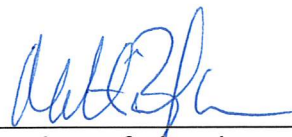
Parterne er enige om, at det fortsat er vigtigt at styrke efter- og videreuddannelse.  
Det er derfor aftalt at videreføre fravigelsen af aftale om kompetenceudviklingsfond".

§ 31, litra a sidste afsnit udgår "28. februar 2025" og erstattes med "29. februar 2028".

København, den 14. marts 2025



For HORESTA Arbejdsgiver



For Fødevareforbundet NNF

## OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025

DOC BAGER 17 (1)

### Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

I § 22, stk. 2

”Op til 2 ugers kursusdeltagelse kan efter 1. 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 den løn som medarbejderen normalt ville oppebære som personlig løn (mindsteløn + personligt tillæg) 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 2. afsnit, kan alternativt modtage støtte fra Kompetenceudviklingsfonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra Kompetenceudviklingsfonden før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i 1. og 2. afsnit, vælge uddannelse efter § 31 a, 2. afsnit.

Ovenstående 2. afsnit træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til Kompetenceudviklingsfonden den 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder alene 1. afsnit.

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 § 23, 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.

København, den 14. marts 2025



For HORESTA Arbejdsgiver



For Fødevareforbundet NNF

**OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025**

**DOC BAGER 18 (1)**

**Ændring af opsigelsesvarsel fra arbejdsgiver**

§ 22, stk. 1 udgår og erstattes af:

De af overenskomsten omfattede medarbejdere har efter 6 måneders ansættelse krav på 1 uges opsigelsesvarsel fra udgangen af en uge, og efter 1 års ansættelse krav på 2 ugers opsigelsesvarsel fra udgangen af en uge.

København, den 14. marts 2025



For HORESTA Arbejdsgiver



For Fødevareforbundet NNF

**OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025**

**DOC BAGER 19 (1)**

**Feriefridage til særlig opsparing**

**I § 18 indsættes nyt stk. 6**

”I stedet for ordningen efter stk. 1 til stk. 5, kan virksomheden vælge følgende ordning:

Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens særlig opsparing. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 18, stk. 1, og medarbejderen vil herefter ikke modtage løn, såfremt medarbejderen ønsker at afholde feriefridagene.

Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettiget løn, men der beregnes ikke pension af beløbet.”

København, den 14. marts 2025

For HORESTA Arbejdsgiver

For Fødevareforbundet NNF

## OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025

DOC BAGER 20 (1)

### Afholdelsesperiode feriefridage

#### Feriefridage

Som følge af ændringerne i tildeling af feriefridage og den særlige opsparing ændres reglerne for afviklingsperioden.

I § 18 ændres teksten til følgende:

”Stk. 1

I perioden 1. maj 2025 – 31. august 2025 gælder følgende overgangsbestemmelser: Ansatte med 3 måneders anciennitet har ret til 0,33 feriefridag, ansatte med 6 måneders anciennitet har ret til 1,34 feriefridage, og ansatte med 9 måneders anciennitet har ret til i alt 1,67 feriefridage i perioden 1. maj 2025 og indtil 31. august 2025.

Holdes feriefridagene ikke inden den 31. august 2025, betales den ansatte en kompensation, svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefridag, dog maksimalt kr. 135 pr. time.

Stk. 2

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens regler.

Stk. 3

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2025 – 31. august 2025. For fuldtidsansatte regnes 1 feriefridag som 7,4 timer. Deltidsansatte ydes frihed i forhold til det antal timer, de gennemsnitligt har været beskæftiget de sidste 13 uger forud for feriefridagens afholdelse.

Stk. 4

Ved fratræden udbetales til fastansatte medarbejdere en kompensation svarende til 2,25% af den personlige løn.

Stk. 5

Der kan uanset eventuelt jobskift kun afholdes maksimalt 1,67 feriefridage i perioden fra 1. maj 2025 – 31. august 2025.

Med virkning fra 1. september 2025 gælder følgende:

Stk. 1

Ansatte med 3 måneders anciennitet har ret til 1 feriefri dag,  
Ansatte med 6 måneders anciennitet har ret til 4 feriefridage  
Ansatte med 9 måneders anciennitet har ret til i alt 5 feriefridage pr. år.

Feriefridagene tildeles og afvikles i perioden (1. september – 31. august).

Holdes feriefri dagene ikke inden ferieafholdelsesårets udløb den 31. august, betales den ansatte en kompensation, svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefri dag, dog maksimalt kr. 135 pr. time.

Stk. 2

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens regler.

Stk. 3

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden. For fuldtidsansatte regnes 1 feriefri dag som 7,4 timer. Deltidsansatte ydes frihed i forhold til det antal timer, de gennemsnitligt har været beskæftiget de sidste 13 uger forud for feriefri dagens afholdelse.

Stk. 4

Ved fratræden udbetales til fastansatte medarbejdere en kompensation svarende til 2,25% af den personlige løn .

Stk. 5

Der kan uanset eventuelt jobskift kun afholdes maksimalt 5 feriefridage i ferieafholdelsesperioden.”

København, den 14. marts 2025



For HORESTA Arbejdsgiver



For Fødevareforbundet NNF

**OVERENSKOMSTSITUATIONEN 2025**


**DOC BAGER 21 (1)**

**Unge under 18 år**

I § 13 indsættes nyt 2. afsnit:

"For unge under 18 år gælder ovenstående ikke. Den maksimale daglige/ugentlige arbejdstid afhænger af regler i den til enhver tid gældende arbejdsmiljølov".

København, den 14. marts 2025



For HORESTA Arbejdsgiver



For Fødevareforbundet NNF