

DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i Forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af overenskomsten for en 3-årig periode fra 1. marts 2025 til og med 29. februar 2028.

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

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

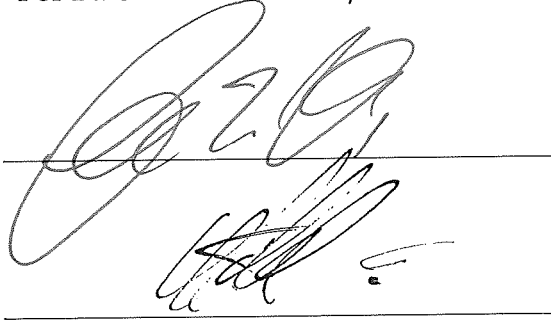
	Side
1. Protokollat om Teknisk redigering af Den Fødevareindustrielle Overenskomst	3
2. Protokollat om Udvalgsarbejde om overenskomstens struktur ("DFO Sammenskrivning")	6
3. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser	8
4. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	10
5. Protokollat om Seniorordning	13
6. Protokollat om Løn under sygdom	15
7. Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen	18
8. Protokollat om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	22
9. Protokollat om Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	24
10. Protokollat om Udvalgsarbejde om sprog på arbejdspladsen	26
11. Protokollat om Overførsel af ferie	28
12. Protokollat om KIF overgår til Forædling Gruppelivsforsikring	29
13. Protokollat om Udvalgsarbejde om gruppelev	30
14. Protokollat om Databeskyttelse	31
15. Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	33
16. Protokollat om Pensionsbetaling over folkepensionsalderen	39
17. Protokollat om Reglerne om ansættelseskontrakter	40
18. Protokollat om 18-ugersreglen	42
19. Protokollat om Fagretlige regler	44
20. Protokollat om Aftalt uddannelse	46
21. Protokollat om Overenskomstsifte til Forædling	48
22. Protokollat om Månedsviis lønudbetaling	50
23. Protokollat om Akkordbasis og Rammeforfølge vedrørende metodeudvikling og akkord	52

24.	Protokollat om Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling	53
25.	Protokollat om Tilslutning til udvalgsarbejder	54
26.	Protokollat om Udvalgsarbejde om holddriftsaftalen	56
27.	Protokollat om Slagteri- og Fødevareindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfonden	57
28.	Protokollat om Afvarsling af overtid på en fridag	58

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

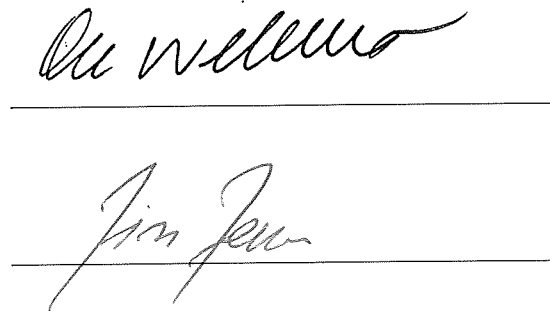
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The top signature is large and stylized, while the bottom signature is smaller and more legible.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The top signature is cursive and reads 'Ole Willem', and the bottom signature is cursive and reads 'Jim Jensen'.

DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Teknisk redigering af Den Fødevareindustrielle Overenskomst

Parterne har haft nedsat en arbejdsgruppe siden efteråret 2023, der har haft til opgave at redigere Den Fødevareindustrielle Overenskomst. Arbejdsgruppens formål har været:

- Flytte og omskrive tekst, således at læsbarheden forbedres.
- Rette redaktionelle fejl og indskrive præciseringer.
- Sanere i protokollater og indarbejde relevante tekster herfra i Den Fødevareindustrielle Overenskomsts §§.

Udover ovenstående formål er parterne enige om at overgå til DI's standardskabelon for overenskomster.

Arbejdsgruppen har på baggrund af ovenstående udarbejdet og afleveret resultatet i filen "842128 - DFO 2025 - version 20250214 (Horsens ASL JEDA)".

Parterne er enige om, at den tekniske redigering ikke ændrer ved praksis eller ved parternes fælles forståelse af Den Fødevareindustrielle Overenskomst.

Parterne er endvidere enige om, at nye og ændrede tekster i nærværende protokollatpakke fra OK2025 indskrives i selvsamme fil "842128 - DFO 2025 - version 20250214 (Horsens ASL JEDA)".

Sanering i protokollater og større ændringer af overenskomstteksterne i forhold til Den Fødevareindustrielle Overenskomst 2023-2025 er oplyst nedenfor:

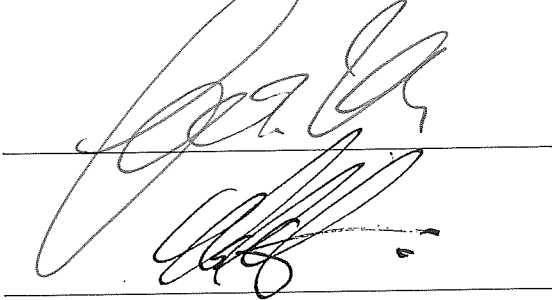
- § 11.
 - Lønoversigtsskemaerne er rettet til DI standardskabelon. Alle satser fremgår fortsat af skemaerne, men er samlet i færre kolonner.
 - Branchetillæg er rettet i skemaet Særbestemmelse Forædling fra 3,15 til 5,25 kr./time (Timelønsskolonnen).
- § 32.
 - Teksten er ændret, således at der ikke længere henvises til Ferieloven.
 - Teksten præciseret med tilføjelse af " inden ferieafholdelsesperiodens udløb".
- § 34, stk. 1. Tekst forenklet og præciseret.
- § 36. Tekst forenklet og præciseret.

- § 58.
 - Hidtidig tekst angående ”Klub” flyttet til sidste to afsnit i rammen i § 57.
 - Protokollat om Fondene under overenskomsten (SFKF, 25-øre og DA/FH) flyttet til ledig § 58. I de tre bullits har jeg tilføjet en henvisning til nærmere beskrivelse af de enkelte fonde.
 - Protokollat om 25-øres fonden flyttet til § 58 under egen fed overskrift i rammen (præcis samme tekst som § 38 i Slagteoverenskomsten).
- § 66. Her er KIF slettet og lagt ind under Forædling. Ny forklarende tekst, der beskriver ”altid løn” til lærlinge, ligesom alle lønbestemmelser er samlet under overskriften ”Aflønning”.
- § 67. Under særbestemmelser Forædling er der lavet en ny mere præcis tekst angående løn under uddannelse på virksomhedens foranledning.
- Protokollat om Rådgivning og konsulentbistand til uddannelsesarbejdet fra 2012 er overhalet / overflødiggjort af § 67, stk. 1. Derfor er protokollat slettet.
- ”Organisationsaftale for SFKF” er ændret til ”Protokollat om SFKF”. Herved bliver overskrifterne ens i Den Fødevareindustrielle Overenskomst og Slagteoverenskomsten, ligesom teksterne også er identiske.
- Protokollat om Aftalt uddannelse.
 - Afsnit 1 er forældet.
 - Afsnit 2 er flyttet til § 67, stk. 1 og tilføjet gældende praksis.
 - Afsnit 3 er flyttet til § 67, stk. 2, sidste afsnit.
 - Afsnit 4 sker i praksis som bestyrelsesbeslutning.
 - Afsnit 5 er løst af bestyrelsen.
 - Protokollat om Aftalt uddannelse herefter slettet.
- Protokollat om Industri-, procesoperatør m.m. Der er indsat en henvisning til protokollatet i § 67, hvor vi har en parentes med industrioperatøruddannelsen.
- Protokollat om Støtte til danskuddannelse af voksne udlændinge (fra 2014) er overhalet af udviklingen. Positivlisten og støtte til efteruddannelse tilpasses løbende af daglig ledelse for IKUF og SFKF. Sprogundervisning er blot en type efteruddannelse i positivlistens brede palette. Protokollat om Støtte til danskuddannelse af voksne udlændinge slettet.
- Protokollat om Fælles aktivitet til fremme af praktikpladser (fra 2014) er forældet, da det aktive indhold af protokollatet allerede fremgår af § 58, næstsidste bullit. Jeg foreslår at slette protokollatet. Protokollat om Fælles aktivitet til fremme af praktikpladser slettet.
- Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v. fra 2010 indeholder for § 1 til § 5 udelukkede uddrag og afskrift fra selve loven. I § 6 fremgår ikke lovtekst, men overenskomstparternes aftaler om håndtering af sager i det fagretlige system i stedet for domstolene iht. loven. Overenskomstparternes aftaler om håndtering af sager er sat ind i § 82 og protokollatet er slettet.
- § 82. I § 82 er der lavet en henvisning til Protokollat om Aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelser.
- Protokollat om Adgang til lønoplysninger. Der er sidst i rammen i § 11 lavet en overskrift og en henvisning til protokollatet.
- Protokollat om Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 25. Her er første afsnit slettet, da det er en copy/paste fejl fra protokollatet lige foran.
- Protokollat om Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 25. Der er lavet en henvisning i rammen i § 25, pkt. 2 til protokollatet.
- Rammeaftalen er flyttet til enden af DFO (efter protokollaterne). Årsagen til flytningen er, at kun et fåtal af virksomhederne på Den Fødevareindustrielle Overenskomst er tiltrådt Rammeaftalen.

Ovenstående ændringer fremgår således alene af filen ” 842128 - DFO 2025 - version 20250214 (Horsens ASL JEDA)” og gengives ikke i DFO 2025-2028.

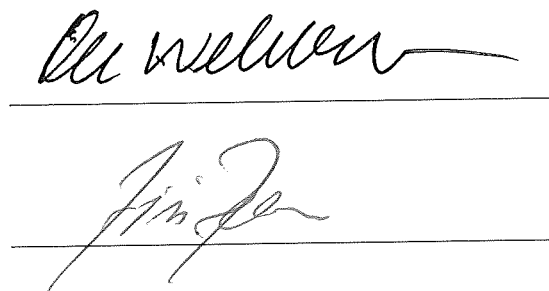
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines. The top signature is larger and more stylized, while the bottom one is smaller and more compact.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines. The top signature is larger and more stylized, while the bottom one is smaller and more compact.

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om overenskomstens struktur ("DFO Sammenskrivning")

Med baggrund i "Protokollat om Udvalgsarbejde om overenskomstens struktur" har parterne har haft nedsat en arbejdsgruppe i overenskomstperioden 2023-2025.

Arbejdsgruppen er lykkedes med at sammenskrive en række bestemmelser i Den Fødevareindustrielle Overenskomst ("DFO") og resultatet fremgår af filen "842128 - DFO 2023-2025 - version OK25 til protokollat 02".

Arbejdsgruppen er ydermere lykkedes med at nedlægge Lokalaftaler med særlig status "LMSS".

Parterne har indgået særskilt protokollat dateret den 14. marts 2025, der dokumenterer de gennemførte omfattende ændringer af Den Fødevareindustrielle Overenskomst.

Parterne er enige om, at der med de gennemførte ændringer ikke er rykket på den samlede balance mellem arbejdsgiver- og medarbejderrettigheder og krav i forhold til overenskomsten 2023- 2025.

Som konsekvens heraf slettes "Protokollat om Udvalgsarbejde om overenskomstens struktur" (protokollat 24).

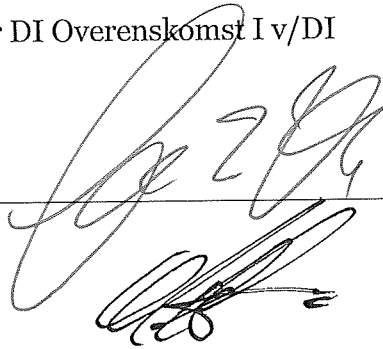
Parterne er enige om, at DFO 2025-2028 fremadrettet er det samlede og gældende overenskomstgrundlag uagtet tidligere versioner af samme bestemmelse i Den Fødevareindustrielle Overenskomst samt de originale 2004-brancheoverenskomster og Lokalaftaler med særlig status.

Parterne er endvidere enige om, at nye og ændrede tekster i nærværende protokollatpakke fra OK2025 indskrives i selvsamme fil " 842128 - DFO 2023-2025 - version OK25 til protokollat 02".

Parterne er sluttelig enige om at nedsætte en ny arbejdsgruppe i overenskomstperioden 2025-2028 med det formål at få fjernet yderligere særbestemmelser i DFO's paragraffer.

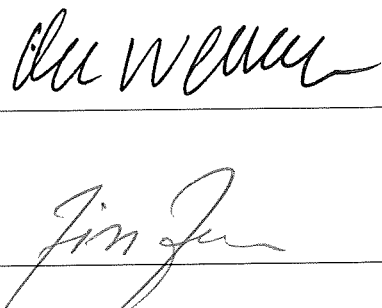
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, positioned above two horizontal lines.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, positioned above two horizontal lines.

DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 3

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

Jf. § 11 forhøjes normallønnen med undtagelse af virksomheder der er omfattet af Rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord med:

+ 5,00 kr./time pr. 24. februar 2025
+ 4,75 kr./time pr. 23. februar 2026
+ 4,50 kr./time pr. 1. marts 2027

§ 11, Særbestemmelse gældende for virksomheder der er omfattet af Rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord.

For virksomheder der har tiltrådt Rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord sker der en regulering af satserne i henhold til Protokollat nr. 23.

Jf. § 11 forhøjes normallønnen for arbejdere under 18 år (ungarbejdere):

3,91 kr./time pr. 24. februar 2025
3,53 kr./time pr. 23. februar 2026
3,64 kr./time pr. 1. marts 2027

Genetillæg overtid forhøjes med:

+ 3,00 % pr. 28. april 2025
+ 3,00 % pr. 23. februar 2026
+ 3,00 % pr. 1. marts 2027

Øvrige genetillæg forhøjes med:

+ 3,50 % pr. 28. april 2025
+ 3,50 % pr. 23. februar 2026
+ 3,50 % pr. 1. marts 2027

Særbestemmelser for forædling: § 46 delvis fraværsdag, § 47 løn under sygdom, § 50 frihed ved børns sygdom og § 51 Hospitalsindlæggelse forhøjes med følgende:

Satserne hæves med:

5,00 kr./time pr. 24. februar 2025
4,75 kr./time pr. 23. februar 2026
4,50 kr./time pr. 1. marts 2027

Elever, dog ikke voksenelever forhøjes med

4,00 % pr. 28. april 2025
3,50 % pr. 23. februar 2026
3,50 % pr. 1. marts 2027

Fritvalgsordning § 39 forhøjes med følgende:

+ 1,0 % point pr. 23. februar 2026
+ 1,0 % point pr. 1. marts 2027

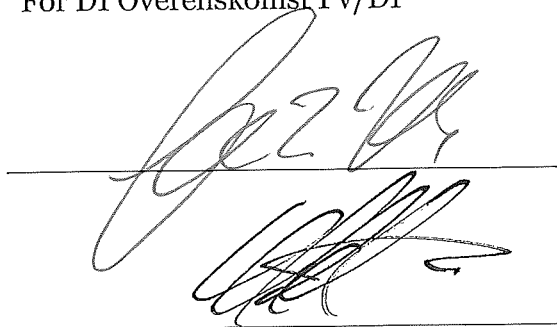
Pension § 73 forhøjes med følgende:

+ 1,0 % point pr. 28. april 2025.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct.point.

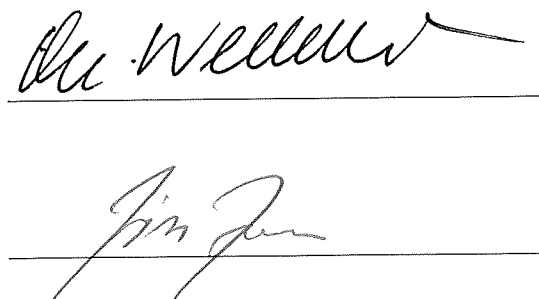
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, positioned over two horizontal lines.

For Fødevarerforbundet NNF



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, positioned over two horizontal lines.

DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til børnebørnsomsorgsdage.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.

Parterne er på ovenstående baggrund enige om at erstatte nuværende rammebestemmelse i § 50 med følgende tekst:

§ 50 Barns sygdom, omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

”Stk. 1 Barns sygdom

Til medarbejdere og lærlinge indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre. Friheden gælder indtil anden pasningsmulighed er etableret, og kan højst udgøre barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Betalingen er som ved barns første hele sygedag.

Der ydes fuld løn for barnets 1. sygedag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgsordning.

Såfremt virksomheden kræver dokumentation af fraværet ved børns sygdom betragtes som rettidig fremkommet, såfremt den medbringes, når medarbejderen første gang møder efter fraværet.

Stk. 2 Barns lægebesøg

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra Fritvalgsordningen svarende til det faktiske fravær.

Stk. 3 Børneomsorgsdage

Medarbejdere der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderne kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgsordning.

For **Forældling** kan medarbejdere med ret til børneomsorgsdage fordele i 8 lige store portioner, hvoraf 2 portioner er til dækning af børneomsorgsdage.

Stk. 4 Børnebørnsomsorgsdage

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

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørnsomsorgsdage per kalenderår, 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 sin fritvalgsordning.”

Stk. 5 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed per kalenderår, 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 per kalenderår. 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.

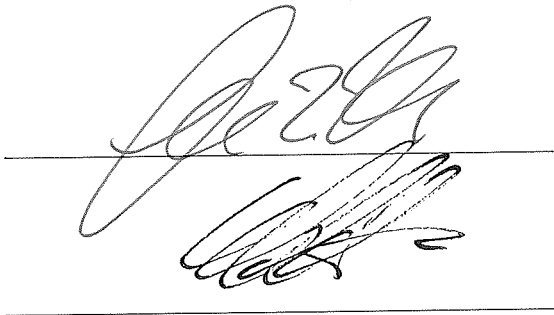
Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgsordning.”

Som konsekvens af ovenstående udgår § 39, litra d. Litra e bliver herefter til litra d.

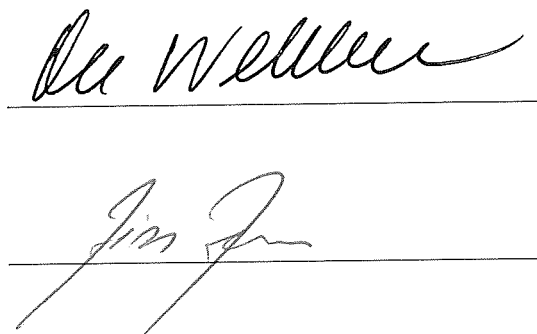
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines. The top signature is larger and more stylized, while the bottom one is smaller and more compact.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines. The top signature is larger and more stylized, while the bottom one is smaller and more compact.

PROTOKOLLAT

om

Seniorordning

Parterne har drøftet den nuværende seniorordning i § 74 med henblik på at tilgodese medarbejdersidens ønske om øget fleksibilitet for den enkelte medarbejder.

Parterne er enige om, at teksten i § 74 udgår og erstattes med nedenstående tekst:

§ 74 Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 1 Seniorfridage

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage årligt.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af fritvalgsdage, jf. § 39, litra c.

Stk. 2 Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Medarbejderens fritvalgsordning, jf. § 39*
- b) Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 73, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.*
- c) Selvbetalt frihed.*

De valgte midler indsættes på medarbejderens fritvalgsordning.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra fritvalgsordningen. Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens fritvalgsordning. Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på fritvalgsordningen eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. punkt c, vælge at holde selvbetalt frihed.

For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på fritvalgsordningen ikke automatisk ved kalenderårets udløb. Medarbejderen kan dog senest d. 8 december hvert år anmode om, at saldoen på fritvalgsordningen – helt eller delvist – udbetales. Ved fratræden udbetales tilgodehavende midler fra fritvalgsordningen.

Stk. 3 Ind- og udtræden af seniorordningen

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 8. december give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af fritvalgsordningen og det konverterede pensionsbidrag, vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 8. december meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår. Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 4 Øvrige forhold

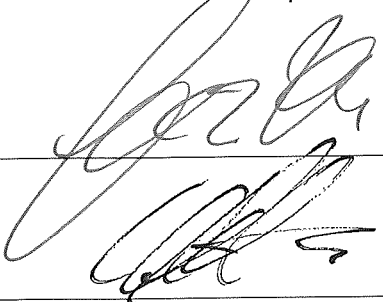
Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden. Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/fritvalgsdage i øvrigt.

Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere bestemmelsen.

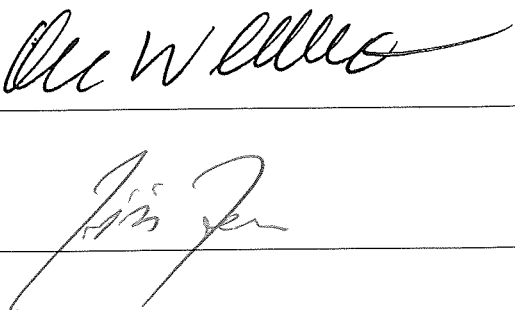
DI garanterer for beløbenes udbetaling.”

København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevarerforbundet NNF



DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 6

PROTOKOLLAT

om

Løn under sygdom

Parterne har drøftet muligheden for at forlænge den periode, hvor der betales løn under sygdom.

Der er enighed om, at § 47, 4. og 5. afsnit ændres fra:

"Arbejdsgiveren betaler fuld løn under sygdom i indtil 8 uger regnet fra 1. hele fraværsdag.

Arbejdsgiveren betaler fuld løn under ulykke i indtil 9 uger regnet fra 1. hele fraværsdag."

til følgende:

"Arbejdsgiveren betaler fuld løn under sygdom i indtil 10 uger regnet fra 1. hele fraværsdag.

Arbejdsgiveren betaler fuld løn under ulykke i indtil 11 uger regnet fra 1. hele fraværsdag."

Der er endvidere enighed om, at § 47, Særbestemmelse for 111 ændres fra:

"Ved ulykke og tilskadekomst yder arbejdsgiveren løn i op til 8 uger."

til følgende:

"Ved ulykke og tilskadekomst yder arbejdsgiveren løn i op til 10 uger."

Der er endvidere enighed om, at § 47, Særbestemmelse for 146 ændres fra:

"Ulykke

Hvis sygdommen, forårsaget af ulykkestilfælde, strækker sig ud over 7 uger, suppleres de lovpligtige dagpenge op til 100 % af den pågældendes (umiddelbart før ulykkestilfældets indtræden) indtjente gennemsnitsfortjeneste ligeledes i henhold til ovennævnte beregning i indtil 15 uger.

Sygdom

Hvis sygdommen strækker sig ud over 6 uger, vil virksomheden for arbejdere, der har været i arbejde i mindst 10 af de sidst forløbne 12 måneder, supplere op til 90 % (efter 5 års ansættelse dog op til 100 %) af den pågældendes (umiddelbart før sygdommens indtræden) indtjente gennemsnitsfortjeneste i henhold til ovennævnte beregning i indtil 16 uger.

Supplerende sygehjælp kan kun ydes 17 uger i et overenskomstsår.”

til følgende:

”Ulykke

Hvis sygdommen, forårsaget af ulykkestilfælde, strækker sig ud over 7 uger, suppleres de lovpligtige dagpenge op til 100 % af den pågældendes (umiddelbart før ulykkestilfældets indtræden) indtjente gennemsnitsfortjeneste ligeledes i henhold til ovennævnte beregning i indtil 17 uger.

Sygdom

Hvis sygdommen strækker sig ud over 6 uger, vil virksomheden for arbejdere, der har været i arbejde i mindst 10 af de sidst forløbne 12 måneder, supplere op til 90 % (efter 5 års ansættelse dog op til 100 %) af den pågældendes (umiddelbart før sygdommens indtræden) indtjente gennemsnitsfortjeneste i henhold til ovennævnte beregning i indtil 18 uger.

Supplerende sygehjælp kan kun ydes 19 uger i et overenskomstsår.”

Der er endvidere enighed om, at § 47, Særbestemmelse for OM ændres fra:

”Ved anmeldte og af Arbejdstilsynet accepterede arbejdsulykker på virksomheden betales fuld løn i op til 9 uger. Ved fuld løn forstås her gennemsnit af de 2 forudgående lønperioder ekskl. overtidsbetaling for den pågældende.”

til følgende:

”Ved anmeldte og af Arbejdstilsynet accepterede arbejdsulykker på virksomheden betales fuld løn i op til 11 uger. Ved fuld løn forstås her gennemsnit af de 2 forudgående lønperioder ekskl. overtidsbetaling for den pågældende.”

Der er endvidere enighed om, at § 47, Særbestemmelse for Tobak ændres fra:

”Sygdomsfravær i forbindelse med anmeldte arbejdsulykker aflønnes uanset hvor længe lønmodtageren har været ansat med personlig gennemsnitsløn i indtil 28 uger.”

til følgende:

”Sygdomsfravær i forbindelse med anmeldte arbejdsulykker aflønnes uanset hvor længe lønmodtageren har været ansat med personlig gennemsnitsløn i indtil 30 uger.”

Der er endvidere enighed om, at § 47, 2. afsnit i særbestemmelse for KIF ændres fra:

"Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet eller derover, yder virksomheden fuld løn i indtil 13 uger fra 1. hele fraværsdag ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst. Dog er de sidste 9 uger eksklusive genetillæg."

til følgende:

"Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet eller derover, yder virksomheden fuld løn i indtil 16 uger fra 1. hele fraværsdag ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst. Dog er de sidste 12 uger eksklusive genetillæg."

Der er endvidere enighed om, at § 47, særbestemmelser for Forædling, første afsnit under "Løn under sygdom" ændres fra:

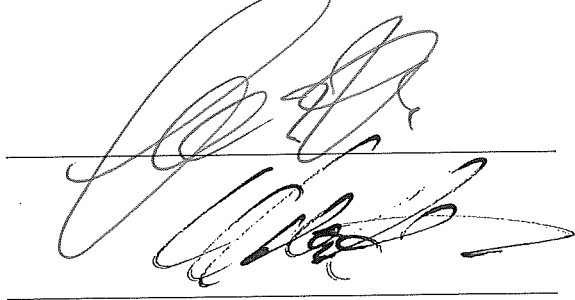
"Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet, eller derover betaler virksomheden ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst i indtil 13 uger:"

til følgende:

"Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet, eller derover betaler virksomheden ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst i indtil 16 uger:"

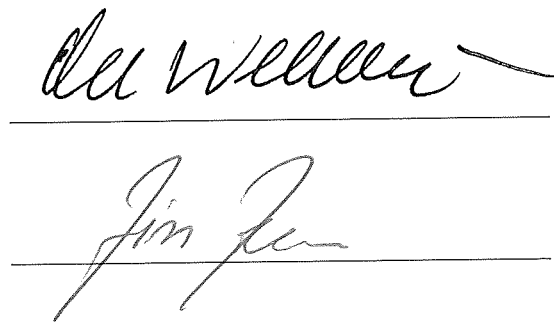
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The top signature is a large, stylized cursive signature. The bottom signature is a smaller, more compact cursive signature.

For Fødevarerforbundet NNF



Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The top signature is a large, stylized cursive signature. The bottom signature is a smaller, more compact cursive signature.

PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne er enige om, at nuværende § 52 slettes og erstattes af følgende:

”§ 52 – Løn under barsel og adoption

Stk. 1 Graviditets-, barsels- og adoptionsorlov

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet (12 måneder for **Forældling**), fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og i indtil 10 uger efter fødselstidspunktet.

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i indtil 10 uger fra barnets modtagelse. Ancienniteten skal være opnået på tidspunktet for barnets modtagelse. Under barselsoorloven ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. stk. 4.

Under samme betingelser betales der løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen.

Stk. 2 Forældreorlov

Derudover betaler arbejdsgiveren under samme betingelser fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger).

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder barselsoorloven, ret til at holde 9 uger og den anden forælder ret til at holde 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

Betalingen i disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden:

<i>Pr. 24.2.2025 dog max.</i>	<i>200,50 kr./time eller 32.146 kr./måned</i>
<i>Pr. 23.2.2026 dog max.</i>	<i>205,25 kr./time eller 32.908 kr./måned</i>
<i>Pr. 1.3.2027 dog max.</i>	<i>209,75 kr./time eller 33.629 kr./måned</i>

Dog har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til fuld løn i op til 4 uger af de 24 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) forældreorlov.

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

Alle ovennævnte beløb fremkommer som et suppleringslæg til den ved lovgivning fastsatte dagpengesats tillagt arbejdsmarkedsbidrag.

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

Det er en forudsætning for betalingerne, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 3 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren løn efter overenskomstens § 52, stk. 2.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren løn efter overenskomstens § 52, stk. 2.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 52, stk. 2 og med samme betaling som den orlov, der er overdraget. Det er en forudsætning for retten til løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 52, stk. 1.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

Stk. 4

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: 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)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med løn som den ene forælder/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen."

Stk. 5 Forhøjet pensionsbidrag under barsel

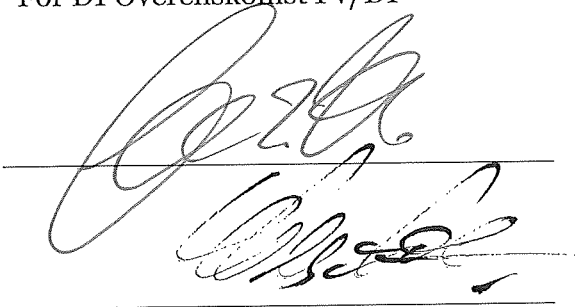
Under de 10 ugers orlov efter § 52, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 2 måneders (for **Forædlingen** dog 5 måneders) anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 52, stk. 3. Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
Kr./time	18,45	3,69	22,14
Kr./måned	2.957,00	592,00	3.549,00

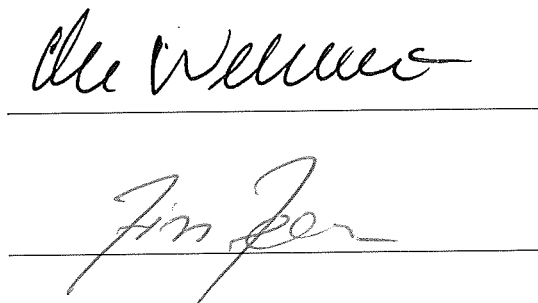
Såfremt der i barselorlovsperioden ikke er løn at trække arbejdstagerbidraget i, indbetaler virksomheden alene arbejdsgiverbidraget. Såfremt medarbejderen ønsker også at indbetale arbejdstagerbidraget, giver medarbejderen virksomheden besked herom.”

København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 8

PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Parterne 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 udførelsen af hvervet som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Vederlaget udbetales én gang årligt bagud for perioden 1. marts til udgangen af februar hvert år. Første betaling sker således 28. februar 2026.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet. Fødevareforbundet NNF udbetaler vederlag direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne og opkræver derefter de udbetalte vederlag hos Slagteri- og Fødevareindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond samlet én gang årligt. Opkrævningen vedlægges navneliste på arbejdsmiljørepræsentanterne med angivelse af deres arbejdsgivere.

Fødevareforbundet NNF påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem af Fødevareforbundet NNF.

Som et nyt stykke tilføjes i Den Fødevareindustrielle overenskomst § 77, stk. 6:

”Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Fødevareforbundet NNF, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten tiltræder eller fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Fødevareforbundet påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales 28. februar 2026.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Fødevareforbundet NNF finansieres via Slakteri- og Fødevareindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Fødevareforbundet NNF udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne og opkræver herefter de udbetalte vederlag hos fonden vedlagt navneliste med angivelse af arbejdsgiver. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.”

Nuværende stk. 6-8 bliver herefter stk. 7-9.

Som konsekvens af ovenstående ændres følgende afsnit i § 58 slettes:

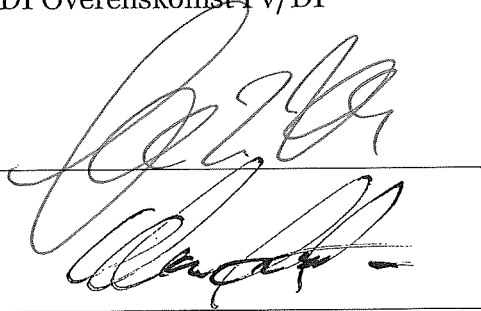
”De indbetalte midler anvendes alene til ovenstående formål. Arbejdsmiljørelevante formål m.m. er derfor ikke omfattet.”

til følgende tekst:

”De indbetalte midler anvendes alene til ovenstående formål. Arbejdsmiljørelevante formål m.m. er derfor ikke omfattet. Det årlige vederlag til arbejdsmiljørepræsentanterne udbetales af Fødevareforbundet NNF, der opkræver vederlagene hos 25-øres fonden.”

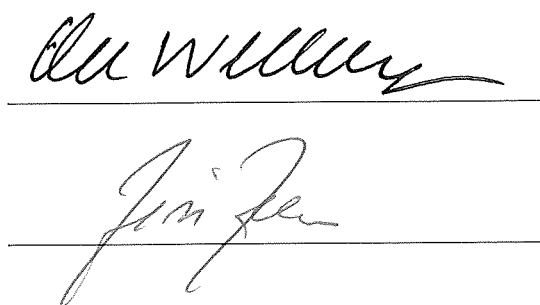
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, positioned over two horizontal lines.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, positioned over two horizontal lines.

PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst I og Fødevareforbundet NNF. Parterne er derfor enige om, at tillidsrepræsentanter skal have adgang til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af Den Fødevareindustrielle Overenskomst mellem DI og Fødevareforbundet NNF. Parterne er derfor enige om, at nedenstående tekst skrives ind i § 59:

”Deltagelse i informationsmøder om overenskomstfornyelsen

Tillidsrepræsentanten har ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid) om de nye elementer i overenskomsten mellem DI Overenskomst I og Fødevareforbundet NNF, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder informationsmøder, hvor forbundet er repræsenteret, og gælder frem til urafstemningens afslutning.

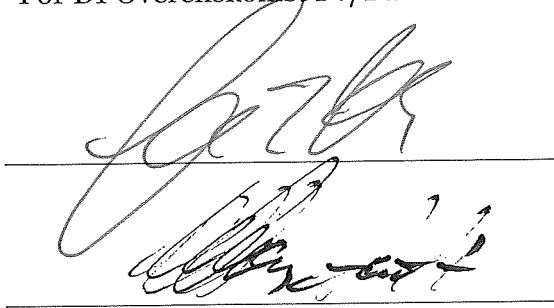
Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvor og hvornår informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.”

Bestemmelsen træder i kraft ved underskrift.

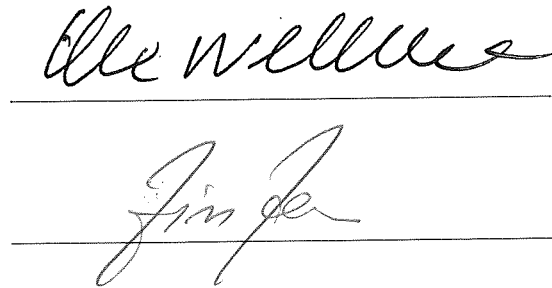
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines. The top signature is a large, stylized cursive script. The bottom signature is smaller and more legible, appearing to read 'Larsen'.

For Fødevarerforbundet NNF



Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines. The top signature is a large, stylized cursive script. The bottom signature is smaller and more legible, appearing to read 'Jensen'.

DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 10

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om sprog på arbejdspladsen

Parterne har drøftet udfordringerne med den store – og stigende – andel af fremmedsprogede medarbejdere beskæftiget i branchen. Parterne er enige om, at udenlandsk arbejdskraft i dag er blevet en forudsætning for fødevareproduktion i Danmark.

Parterne er på denne baggrund enige om at etablere et udvalgsarbejde i den kommende overenskomstperiode med følgende opgaver:

- Kortlægge andelen og udvikling i antallet af ikke-dansktalende medarbejdere på virksomhederne tilknyttet Den Fødevareindustrielle Overenskomst.
- Opsamle evt. lokalt afprøvede erfaringer med ikke-dansktalende medarbejdere.
- Undersøge erfaringer med fælles arbejdsprog i andre brancher.
- Oversætte evt. gode erfaringer fra andre brancher til skabelon(er), der kunne anvendes på de fødevareproducerende virksomheder.
- Udvalgsarbejdet skal søge at beskrive de eventuelle udfordringer, der kan opstå på tværs af sprog- og kulturgrænser.

Ovenstående liste er ikke udtømmende.

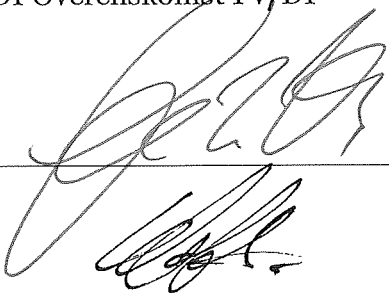
Parterne finder det naturligt, at ovenstående emner drøftes lokalt i SU.

Parterne gør i øvrigt opmærksom på, at virksomheder kan søge støtte i 25-øresfonden til lokale idéer og afprøvning af tiltag i overenskomstperioden.

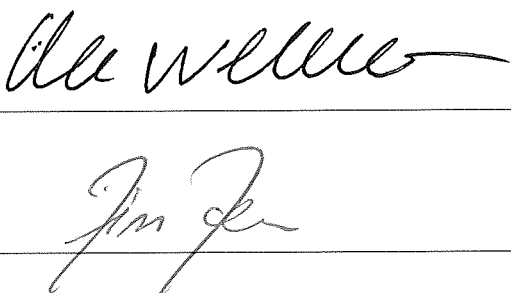
Udvalgets arbejde påbegyndes straks efter overenskomstfornyelsen 2025 og afsluttes senest 1. maj 2027.

København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst Iv/DI



For Fødevareforbundet NNF



DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 11

PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

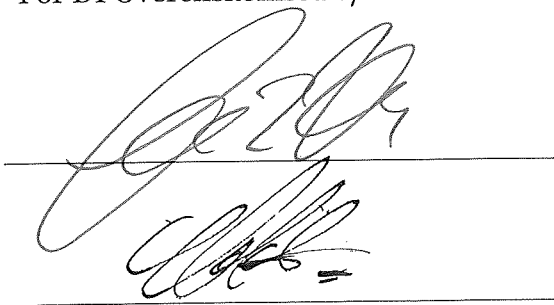
Parterne er enige om at give virksomhederne og den enkelte medarbejder mulighed for at aftale, at al ferie ud over 20 dage skal overføres til den kommende ferieafholdelsesperiode. Parterne er enige om at ophæve den nuværende begrænsning, hvorefter kun sammenlagt 10 dages ferie kan overføres til den kommende ferieafholdelsesperiode.

Parterne er derfor enige om, at § 34, stk. 1, litra a erstattes med følgende tekst:

”Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage per optjeningsår kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt aftale overførsel af ferie inden 31. december.”

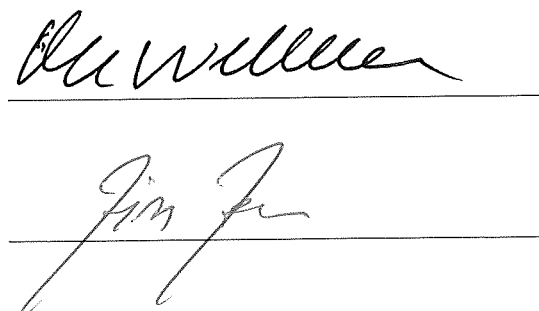
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures are present, each written above a horizontal line. The top signature is a large, stylized cursive signature. The bottom signature is a smaller, more compact cursive signature.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures are present, each written above a horizontal line. The top signature is a large, stylized cursive signature. The bottom signature is a smaller, more compact cursive signature.

DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 12

PROTOKOLLAT

om

KIF overgår til Forædling Gruppelivsforsikring

Parterne har drøftet Aftale om gruppelivsforsikring gældende for KIF området i Den Fødevarereindustrielle Overenskomst og er enige om følgende.

Aftale om gruppelivsforsikring gældende for KIF området ophører med virkning fra 30. juni 2025.

De på medlemsvirksomhederne under KIF området beskæftigede medarbejdere, omfattes fra 1. juli 2025 af Slagteriernes Gruppelivsaftale (SG) gældende for Forædlingen.

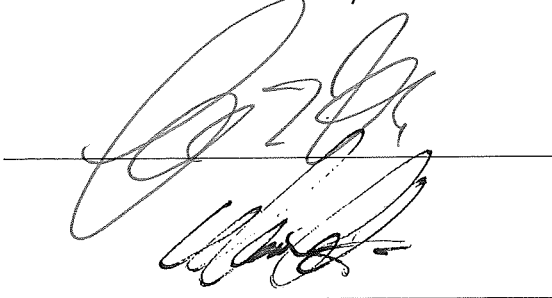
Overskriften "KIF" og den underliggende tekst slettes.

Overskriften "Forædling" og underoverskriften "Gruppelivsaftale" slettes.

Overskriften "Aftale om gruppelivsforsikring med invalidesum og kritisk sygdom" og resten af kapitlet bibeholdes.

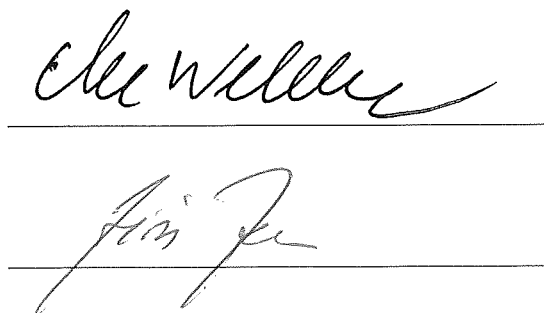
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The top signature is a large, stylized cursive signature, and the bottom signature is a smaller, more compact cursive signature.

For Fødevarereforbundet NNF



Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The top signature is a large, cursive signature, and the bottom signature is a smaller, cursive signature.

DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 13

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om gruppeliv

Parterne er enige om at undersøge konsekvenserne i forbindelse med den stigende levealder og forhøjede pensionsalder i forbindelse med gruppelivsordningen i overenskomsten.

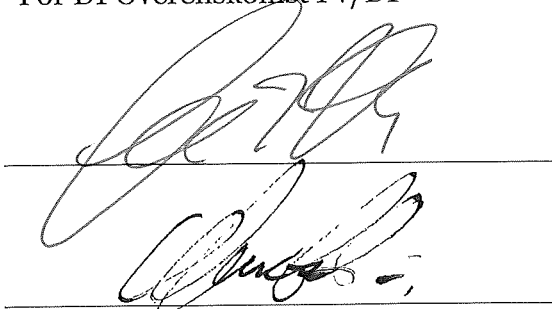
Parterne er enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden, som har til opgave at analysere den nuværende gruppelivsordning med henblik på at afdække et eventuelt behov for at justere den nuværende aldersgrænse på 65 år for ordningens ophør.

Udvalget skal afdække omkostningerne forbundet med udvidelse af aldersgrænsen.

Arbejdet skal være afsluttet senest ved udgangen af 2025, og der skal foreligge opdaterede omkostningsoplysninger 1. januar 2028.

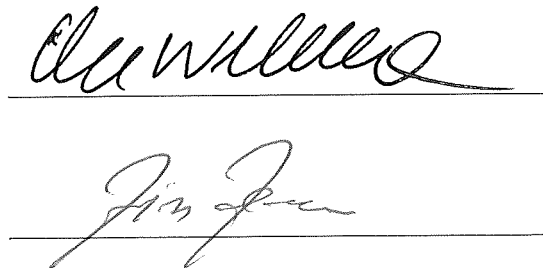
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, each positioned above a horizontal line.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, each positioned above a horizontal line.

PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

Parterne er enige om, at "Protokollat om Databeskyttelse (indført i 2017 og rettet i 2020)" udgår og erstattes af følgende:

"Protokollat om databeskyttelse (indført i 2025)

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. 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 – f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

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.

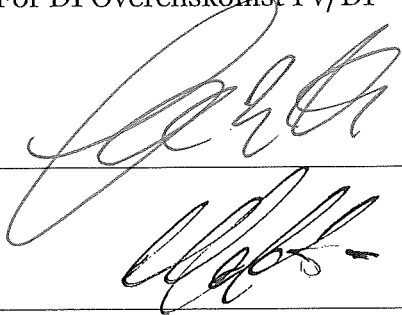
Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

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.”

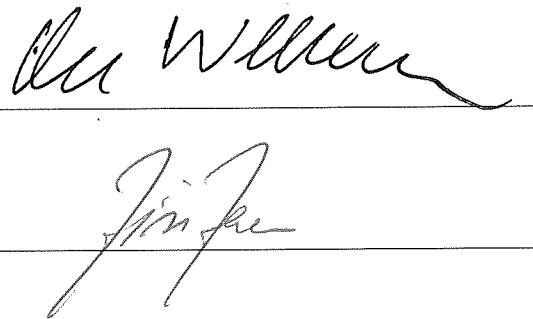
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, each positioned above a horizontal line.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, each positioned above a horizontal line.

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens 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 udøvelsen 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 de lokale parter, 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.

I henhold til Den Fødevareindustrielle Overenskomst § 59 skal tillidsrepræsentanten *"til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet."*

Fødevareforbundet NNF og DI er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter 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 udøvelsen 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.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter. Fødevareforbundet NNF og DI anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter 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.

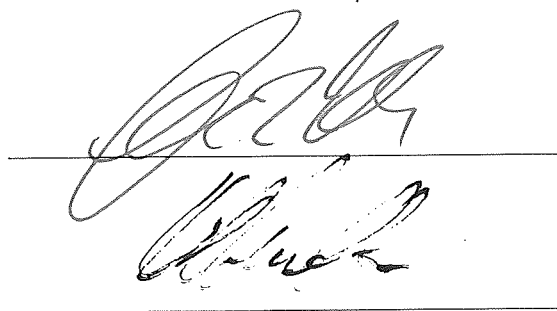
Overenskomsttekst

Parterne er enige om, at nærværende protokollat ikke optrykkes i overenskomsten. I stedet er parterne enige om, at følgende tekst tilføjes i § 59 efter "Tillidsrepræsentanten skal til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder internet":

"Organisationerne kan udlevere en standardaftale om ansvarsfordelingen efter databeskyttelsesreglerne, når tillidsrepræsentanten benytter virksomhedens IT-faciliteter til sit hverv."

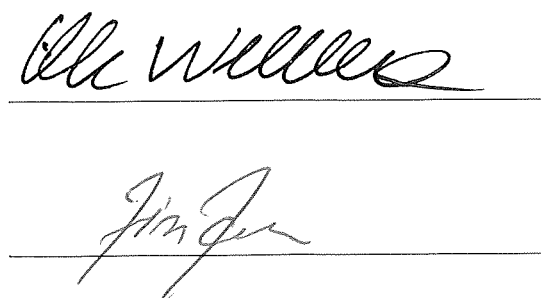
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The top signature is a cursive signature, and the bottom signature is a more stylized signature.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The top signature is a cursive signature, and the bottom signature is a more stylized signature.

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.

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-systemer").

I henhold til Den Fødevareindustrielle Overenskomst 59, skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

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 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.

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 uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsiges aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

PROTOKOLLAT

om

Pensionsbetaling over folkepensionsalderen

Parterne er enige om at ændre teksten i kapitlet "Pension og seniorordning" således, at teksten "(såfremt det er muligt)" udgår samt at det tydeligt fremgår, hvorledes medarbejderens valg skal håndteres.

Parterne er enige om at erstatte følgende afsnit i § 73:

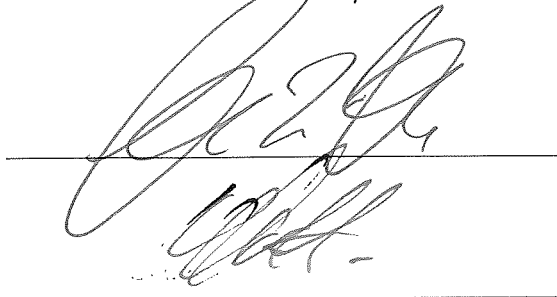
"Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn."

med følgende afsnit:

"Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen."

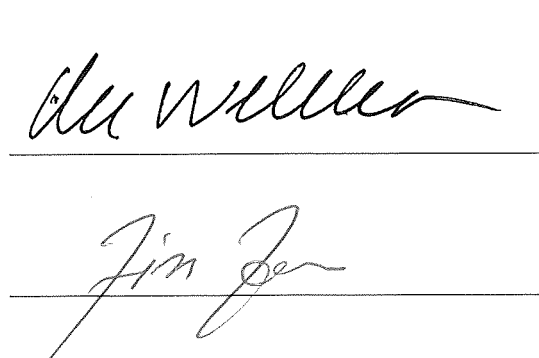
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, positioned over two horizontal lines.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, positioned over two horizontal lines.

PROTOKOLLAT

om

Reglerne om ansættelseskontrakter

Som konsekvens af protokollat nr. 9 fra OK2023 ændres § 19 i overensstemmelse hermed. Derudover slettes den optrykte ansættelseskontrakt i overenskomsten. Ansættelseskontrakten kan findes på www.di.dk, og er tilrettet i overensstemmelse med protokollat nr. 9 fra OK2023.

Parterne er enige om, at § 19 fremover affattes således:

”Stk. 1

Ved ansættelse skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 7 kalenderdage efter ansættelsens start, inklusiv første ansættelsesdag. Dog kan visse oplysninger gives senest 1 måned efter ansættelsens start, jf. § 4 i protokollat om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet.

Pligten til at udarbejde ansættelsesaftale gælder for medarbejdere med en aftalt eller faktisk gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, og ved ansættelse af medarbejdere uden et garanteret timetal eller garanteret mængde arbejde.

Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed medregnes i opgørelsen af arbejdstid efter denne bestemmelse.

Ansættelsesaftalen skal leve op til kravene i ”Protokollat om Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet”. En aktuel version af skabelon til ansættelseskontrakten findes på www.di.dk.

Stk. 2

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter stk. 1 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

Stk. 3

Såfremt ansættelseskontrakten ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, 2 eller 4 anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af fagretlig strid. Bod kan ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet et pålæg om at udlevere ansættelseskontrakten har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelserne om ansættelseskontrakter.

Stk. 4

Disse bestemmelser trådte i kraft den 1. juli 2023. Hvis en medarbejder, der var ansat før ikrafttrædelsesdatoen, måtte ønske en ansættelsesaftale udarbejdet i henhold til stk. 1 og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.”

Som konsekvens af ovenstående udgår ”Protokollat om Udstationering”.

Henvisningen i Protokollat vedr. EU-direktiv om arbejdsvilkår 2019/1152 af 20. juni 2019 § 8, stk. 1 rettes tilsvarende, således at den fremadrettet affattes således:

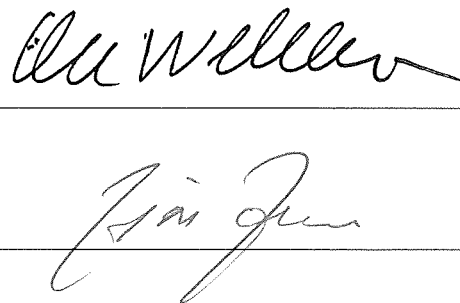
”Nachfrist-reglerne i Den Fødevarerindustrielle Overenskomst § 19, stk. 3 er fortsat gældende.”

København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst Dv/DI



For Fødevarerforbundet NNF



DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 18

PROTOKOLLAT

om

18-ugersreglen

Parterne har haft nedsat en arbejdsgruppe i januar 2025, der har haft til opgave at udarbejde en ny overenskomsttekst til § 23, Særbestemmelse for KIF og Forædling. Arbejdsgruppen har afleveret en udvalgsrapport dateret 14. januar 2025.

Parterne er enige om at § 23, Særbestemmelse for KIF og Forædling erstattes af følgende tekst:

”Opsigelse under sygdom, tilskadekomst og ferie

a. *Under fravær på grund af sygdom kan opsigelse ikke finde sted, undtagen i følgende tilfælde:*

- *En medarbejder, der på opsigelsestidspunktet har været fraværende på grund af sygdom i mindre end 2 uger, kan opsiges.*
- *Et ansættelsesforhold betragtes almindeligvis som ophævet, når medarbejderen har været fraværende på grund af sygdom i en sammenhængende periode på mere end 18 uger. Meddelelsen om ophævelse skal ikke udleveres i umiddelbar forlængelse af de 18 uger, men kan også gives på et senere tidspunkt under sygefraværet. Virksomheden skal drøfte sagen med tillidsrepræsentanten, forinden virksomheden effektuerer en ophævelse af ansættelsesforholdet.*

På **Forædling** gælder:

Ovenstående gælder ikke medarbejdere, der er kommet til skade inden for arbejdstiden og som følge heraf har været berettiget til supplerende sygeløn jf. overenskomstens § 47, Særbestemmelse for Forædling, eller som har fået anerkendt kritisk sygdom jævnfør Slagteriernes Gruppelivsforsikring. I disse tilfælde betragtes ansættelsesforholdet almindeligvis som ophævet efter 1 års fravær.

I begge ovenstående tilfælde kan medarbejderen være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, såfremt kriterierne i § 25, Særbestemmelse for Forædling, stk. 2 er opfyldt.

På **KIF** gælder:

Ovenstående gælder ikke medarbejdere, der er kommet til skade inden for arbejdstiden og rettidigt har anmeldt og dokumenteret tilskadekomsten, eller som har fået

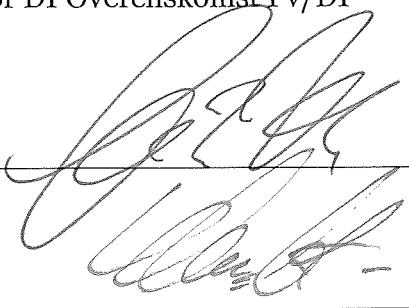
anerkendt kritisk sygdom jævnfør Køindustriens Gruppelivsforsikring. I disse tilfælde betragtes ansættelsesforholdet almindeligvis som ophævet efter 1 års fravær. I begge ovenstående tilfælde kan medarbejderen være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, såfremt kriterierne i § 25, Rammen, er opfyldt.

- b. Under fravær på grund af ferie kan opsigelse ikke finde sted.*
- c. Såfremt medarbejderens planlagte ferie helt eller delvis falder i opsigelsesperioden, er medarbejderen berettiget til at anmode om udsættelse af ferien til efter opsigelsesperioden. Virksomheden bør så vidt muligt efterkomme et sådant ønske.”*

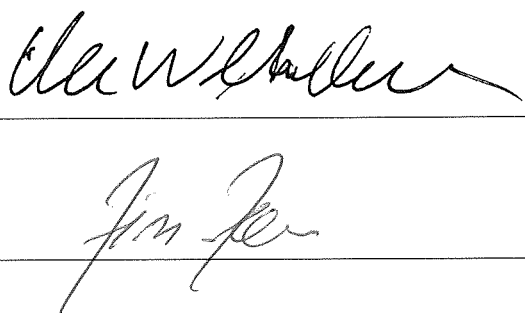
Derefter følger den nuværende tekst om ”Afskedigelser ved virksomhedslukninger og større afskedigelser”.

København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



PROTOKOLLAT

om

Fagretlige regler

Iht. protokollat 27 i OK2023 har parterne siden gennemført et udvalgsarbejde omkring revision af fagretlige regler mv. Udvalgsarbejdet sluttede i foråret 2024, hvor parterne aftalte, at nærværende protokollat udgør slutrapporten for udvalgsarbejdet.

Parterne er enige om at erstatte nuværende § 81 med følgende:

”Stk. 1. Forhandlings- og fagretlige regler

Som regler for behandling af faglig strid gælder den mellem hovedorganisationerne senest vedtagne norm.

I forhold til Normens § 10 er det aftalt, at den organisation, der ønsker sagen videreført, senest 3 måneder efter mæglingsmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt skal begære afholdelse af faglig voldgift. Ud over kravet om skriftlighed er der ikke yderligere formkrav til begæringen. Manglende overholdelse af fristen medfører sagens bortfald. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 2. Konfliktbegrænsende foranstaltninger

Med henblik på at undgå overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og afbøde de skadevirkninger, der følger af en eventuel arbejdsnedlæggelse, gælder følgende:

- 1) Ved optræk til arbejdsuro har de lokale parter pligt til, i det omfang de ikke lokalt kan løse uoverensstemmelsen at tilkalde organisationerne, der samme dag eller senest dagen efter skal træde sammen og søge uoverensstemmelsen løst eller straks indlede fagretlig behandling af uoverensstemmelsen.*
- 2) Hvis medarbejderne ikke afventer organisationernes sammentræde og nedlægger arbejdet eller nedlægger arbejdet i strid med organisationernes anvisninger, kan arbejdsgiveren søge det ikke udførte arbejde indhentet gennem at varsle de manglende timer udført uden overtidsbetaling.*

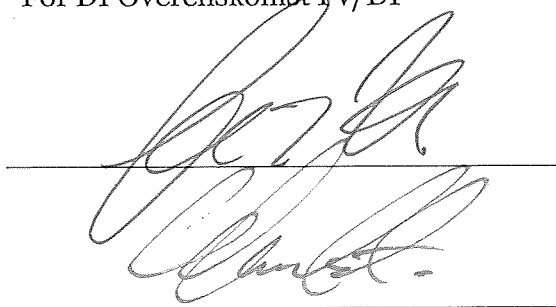
De manglende timer skal være udført inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

*Overenskomstens bestemmelser om overarbejde ændres i øvrigt ikke herved.
Uoverensstemmelser om denne bestemmelse afgøres ved fagretlig behandling.”*

Protokollat om Udvalgsarbejde vedr. revision af fagretlige møderegler m.v. (protokollat 20)
udgår som konsekvens af ovenstående nye affatning af § 81.

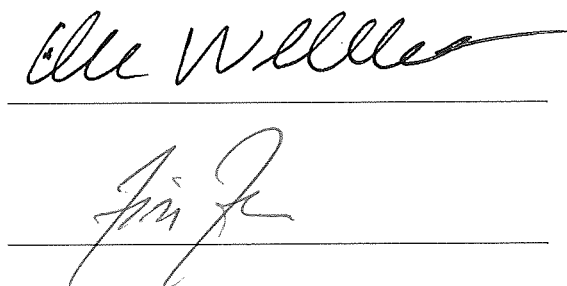
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines. The top signature is larger and more stylized, while the bottom one is smaller and more legible.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines. The top signature is larger and more stylized, while the bottom one is smaller and more legible.

PROTOKOLLAT

om

Aftalt uddannelse

Parternes bestyrelse for SFKF har ultimo 2023 besluttet at prioritere aftalt uddannelse samt at følge udviklingen løbende. Arbejdsopgaven beskrevet i overenskomstens Protokollat om Aftalt uddannelse er således overgået til drift i SFKF.

Overenskomstparterne er enige om at erstatte nuværende tekst i § 68 med følgende:

”Historik og de nærmere retningslinjer omkring SFKF er beskrevet i ”Protokollat om Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (indført i 2007)”.

Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (SFKF) administreres i det daglige igennem IKUF og hjemmesiden www.ikuf.dk.

Såfremt virksomhed og/eller medarbejderen har et ønske om dispensation fra bestemmelserne beskrevet i nærværende kapitel 9, fremsendes ønsket til overenskomstparternes behandling.

Stk. 1

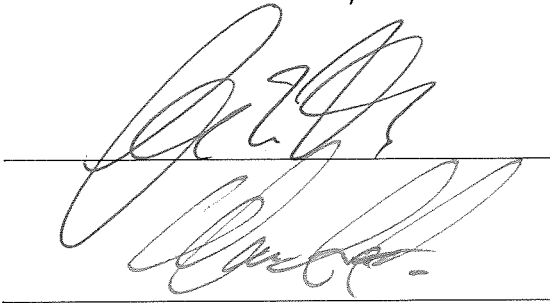
Virksomheden betaler årligt kr. 520 pr. fuldtidsansatte medarbejdere omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Stk. 2

Medarbejderen kan ansøge fonden om støtte til uddannelse omfattet af § 67.
Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.”

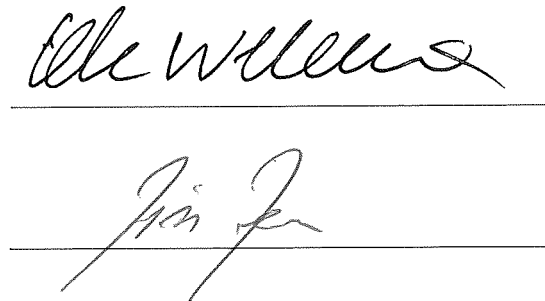
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The top signature is a large, stylized cursive signature, and the bottom signature is a smaller, more legible cursive signature.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The top signature is a large, stylized cursive signature, and the bottom signature is a smaller, more legible cursive signature.

PROTOKOLLAT

om

Overenskomstskifte til Forædling

Parterne har gennem mange år og overenskomstfornyelser drøftet mere fleksible arbejdstidsbestemmelser på Den Fødevareindustrielle Overenskomst (eks. Forædling). Forud for overenskomstfornyelsen 2025 har parterne haft en række idémøder om emnet, hvilket resulterede i nedsættelse af en formel arbejdsgruppe i januar 2025. Arbejdsgruppen har afleveret en udvalgsrapport dateret 25. februar 2025.

Parterne er enige om at etablere en mulighed for at virksomheder, der ikke allerede er underlagt Forædlingsbestemmelserne, aktivt kan vælge af skifte til Forædlingsbestemmelserne.

Parterne er enige om at indsætte følgende nye overskrift og tekst til sidst i "Forord":

"Indplacering på Den Fødevareindustrielle Overenskomst

Fødevareforbundet NNF og DI er enige om, at medlemmer af DIO I, som skal tiltræde - eller overgå til - Den Fødevareindustrielle Overenskomst, indplaceres på særbestemmelserne for Forædling, medmindre andet aftales mellem overenskomstparterne.

Skifte til særbestemmelser for Forædling

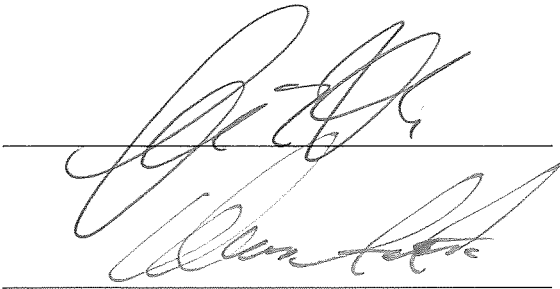
For at sikre lige konkurrencevilkår har nuværende medlemsvirksomheder på Den Fødevareindustrielle Overenskomst, der følger andre særbestemmelser end Forædling, mulighed for at skifte til Forædling under følgende forudsætninger:

- *Beslutning om et overenskomstskifte til Forædling træffes af virksomheden.*
- *Et overenskomstskifte til Forædling skal ske med 6 måneders varsel til den lønningsuge, hvori 1. marts falder (dato for overenskomstskiftet) og med tidligste overgang pr. 1. marts 2027.*
- *Et overenskomstskifte til Forædling skal omfatte en hel fabrik/lokation (P-nr.) eller en hel virksomhed (CVR-nr.).*
- *Medarbejdere ansat før datoen for overenskomstskiftet anses som omfattet af særbestemmelserne for Forædling på samtlige punkter fra datoen for overenskomstskiftet, dog med nedenstående lønmæssige undtagelser:*

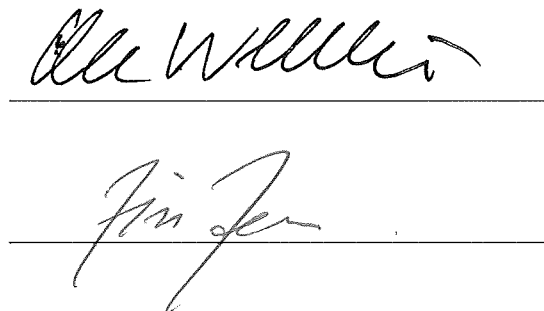
- *Personlig løn: Hvis en medarbejder efter varslingen og før overenskomstsiftet har en højere personlig timeløn end normallønssatsen for Forædling inkl. evt. branchetillæg, videreføres differencen som et løntillæg efter overenskomstens § 79. Efterfølgende overenskomstmæssige normallønssstigninger lægges oven i medarbejderens overenskomstmæssige normallønssats.*
- *Tillæg for forskudt tid: Hvis en medarbejder efter varslingen og før overenskomstsiftet arbejder efter overenskomstens § 9 om forskudt arbejdstid, fastfrysnes denne medarbejders tillæg for at arbejde på forskudt tid. Fastfrysningen betyder, at forskudttidstillæggets størrelse opgøres i kroner og forbliver uændret. Den fastfrosne sats anvendes, når medarbejderen efter varslingstidspunktet arbejder efter overenskomstens bestemmelser om forskudt tid, også selvom medarbejderen i en periode har udført arbejde, der ikke er omfattet af reglerne om forskudt tid. Medarbejdere ansat efter datoen for overenskomstsiftet aflønnes efter Forædlings forskudttidssatser.*

København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 22

PROTOKOLLAT

om

Månedsvi lønudbetaling

Parterne er enige om, at virksomheder omfattet af særbestemmelserne for Forædling skal kunne afregne lønnen månedsvist. Parterne er enige om, at virksomheder, som i forvejen giver medarbejderne 100 kr. årligt for en lønomlægning, fortsætter med at betale dette beløb. Parterne er enige om, at der i § 11, særbestemmelser for Forædling, afsnittet om Lønafregning tilføjes følgende efter 5. afsnit:

”Lønnen kan omlægges til månedsvi lønudbetaling. Overgangen skal varsles med mindst 2 måneder. De nærmere retningslinjer for månedsvi lønudbetaling kan drøftes lokalt. Hvis der ikke er enighed lokalt, er lønperioden fra den 20. til den 19. i hver måned.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

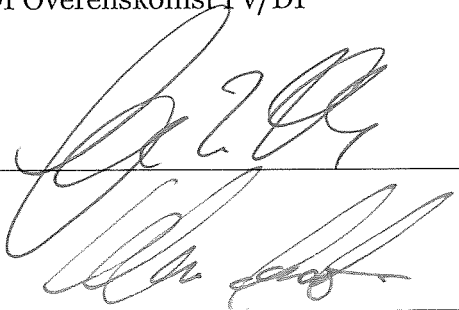
Medarbejdere omfattet af Rammaaftalen vedr. metodeudvikling og akkord har ret til ugesedler.

I forbindelse med overgang til månedsvi lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et acotobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det ønskede acantobeløb udbetales på det tidspunkt uge-, 14-dages- eller 4-ugers-lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acantobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.”

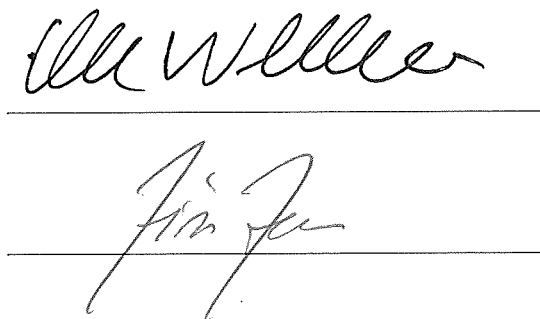
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines.

DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 23

PROTOKOLLAT

om

Akkordbasis og Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord

Parterne har i overenskomstperioden fulgt lønudviklingen i den del af branchen, der har tilsluttet sig Rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord.

Rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord anvendes også på Slagteoverenskomsten, der ikke er forhandlet færdigt mellem parterne på underskriftstidspunktet for dette protokollat.

Parterne er enige om, at en aftale om fornyelse af Rammeaftalen i Slagteoverenskomsten, skal implementeres på tilsvarende vis og efter samme principper i Rammeaftalen i Den Fødevareindustrielle Overenskomst. Såfremt der ikke opnås forlig på Slagteoverenskomsten, aktiveres de sidste to afsnit i Rammeaftalens § 13 ("solnedgangsklausulen").

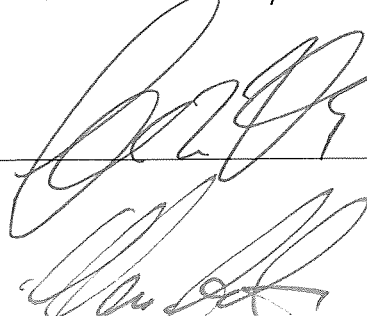
Parterne er enige om at anvende de beregningsprincipper for satsreguleringer, som parterne ved tidligere overenskomstfornyelser har anvendt.

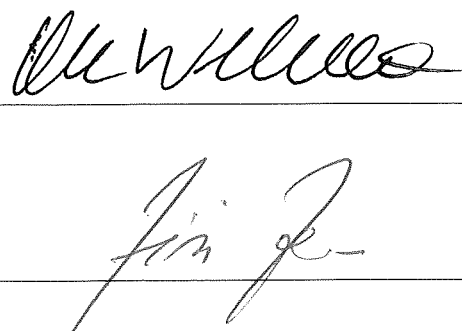
Når der foreligger en afklaring på Rammeaftalen på Slagteoverenskomsten ved OK2025, udarbejder parterne et nyt protokollat gældende for Rammeaftalen i Den Fødevareindustrielle Overenskomst.

København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI

For Fødevareforbundet NNF





PROTOKOLLAT

om

Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling

Parterne indførte i 2020 Protokollat om Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling. Dette protokollat henviste til et udvalgsarbejde mellem DI og CO-I, som nu er afsluttet med nye bestemmelser gældende fra 1. januar 2024.

Parterne har drøftet resultatet af udvalgsarbejde mellem DI og CO-I.

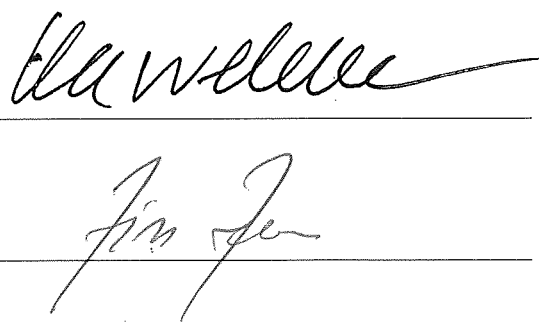
Parterne er på denne baggrund enige om at Protokollat om Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling (Protokollat 15) udgår.

København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst Fy/DI



For Fødevareforbundet NNF



DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 25

PROTOKOLLAT

om

Tilslutning til udvalgsarbejder

Parterne har drøftet gennembrudsforligene mellem henholdsvis DIO I og CO-Industri samt DIO II og 3F Transport.

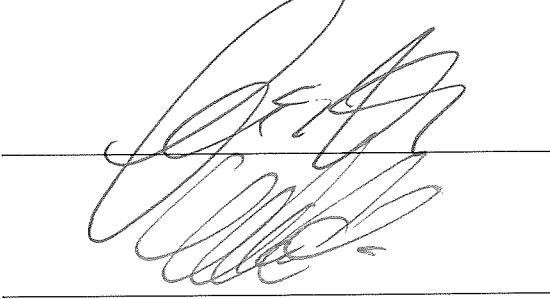
Parterne er enige om at følge med i nedenstående udvalgsarbejder mellem DI og CO-Industri:

Industriens Overenskomst DI og CO-Industri	OK2025 Protokollat om
20	Udvalgsarbejde om mulighederne for at udbydere af lønsystemer kan indberette lønsummer på vegne af virksomhederne samt eventuelt opkræve bidrag til Industriens Uddannelsesfonde
30	Synliggørelse af løn og løndelev
31	Andre ansættelsesformer
32	Organisationsaftale om udvalg om arbejdsudleje på Industriens Overenskomst
35	Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde
38	Teknisk gennemgang af Industriens Overenskomst Bilag 10 og Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 17
46	Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse
49	Automatisering af indberetning af lønsummer og eventuelt betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde

Såfremt ovennævnte udvalgsarbejder i overenskomstperioden resulterer i udvalgsrapporter, ændret praksis, anbefalinger m.v. vil underskrevne overenskomtparter træde sammen og drøfte, hvorvidt og hvordan de fremkomne resultater skal have indflydelse på Den Fødevarerindustrielle Overenskomst.

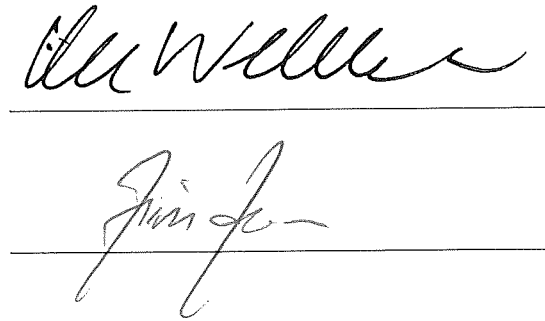
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst Ly/DI



Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines. The top signature is larger and more stylized, while the bottom one is smaller and more compact.

For Fødevarerforbundet NNF



Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines. The top signature is a cursive name, and the bottom one is a shorter, more stylized signature.

DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 26

PROTOKOLLAT

om

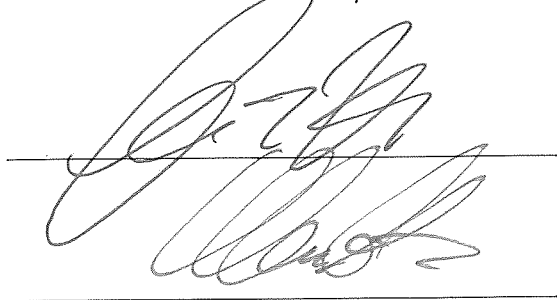
Udvalgsarbejde om holddriftsaftalen

Parterne har drøftet gennembrudsforliget på Fællesoverenskomsten mellem DIO II og 3F Transport, som i deres protokollat 20 har nedsat et udvalgsarbejde vedrørende gennemgang af Fællesordning for arbejde i holddrift i overenskomstperioden.

Parterne er enige om, at når resultatet af dette udvalgsarbejde foreligger, træder underskrevne overenskomstparter sammen for drøfte, hvorvidt og hvordan de fremkomne resultater skal have indflydelse på Den Fødevareindustrielle Overenskomst.

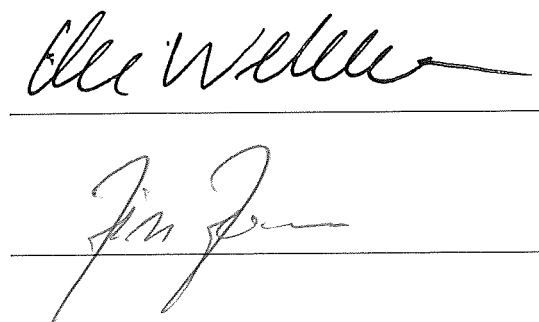
København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines.

DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 27

PROTOKOLLAT

om

Slakteri- og Fødevareindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfonden

Parterne er enige om at følgende afsnit i § 58:

”Virksomheden opkræves per 1. marts 2023 opkræves 0,65 kr./præsteret arbejdstime. Beløbet indbetales til 25-øres fonden iht. gældende vedtægter og retningslinjer.”

erstattes med følgende tekst:

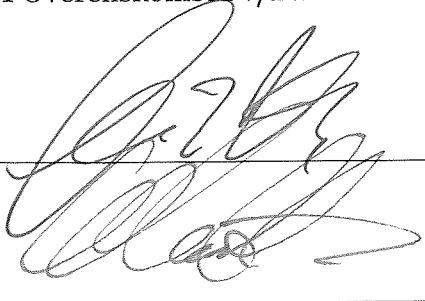
” Virksomheden opkræves følgende beløb/præsteret arbejdstime:

- Pr. 1. marts 2025 – 70 øre.
- Pr. 1. marts 2026 – 75 øre.
- Pr. 1. marts 2027 – 80 øre.

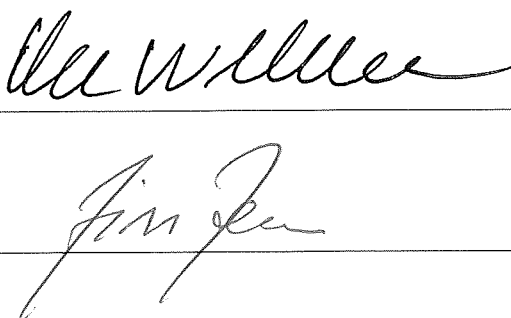
Beløbet indbetales til 25-øres fonden iht. gældende vedtægter og retningslinjer.”

København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



PROTOKOLLAT

om

Afvarsling af overtid på en fridag

Parterne er enige om at indføre et tillæg for afvarsling af tilsagt overarbejde på en fridag. Rammen i § 15 erstattes således med følgende tekst:

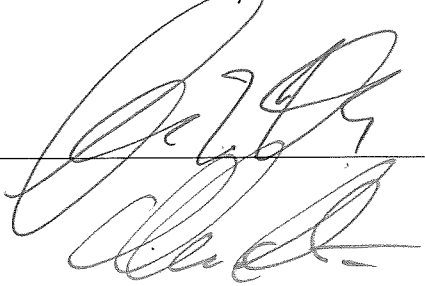
”Rammen er ikke gældende for Tobak

Overarbejde ud over en time, skal så vidt muligt varsles dagen før.

I tilfælde af manglende varsel, eller hvis varslet overarbejde på en fridag afvarsles mindre end 36 timer før begyndelsestidspunktet, udbetales der 1 times overenskomst-mæssig normalløn for det manglende varsel.”

København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst Lv/DI



For Fødevareforbundet NNF

