

Protokollat vedrørende fornyelse af fødevareoverenskomsten mellem Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og Fødevareforbundet NNF

Parterne har den 11. juni 2025 forhandlet fornyelsen af ovenstående overenskomst.

Med nedenstående aftaler om ændringer eller tilføjelser er parternes overenskomst fornyet for overenskomstperioden 2025-2028 med virkning fra 1. marts 2025 til 28. februar 2028, medmindre andet er angivet:

Overenskomst-henvisning	Aftale			
§ 5 Løn	I § 5 reguleres minimalløn som følger: minimallønninger forhøjes med 601 kr. pr. 1. maj 2025, 561 kr. pr. 1. marts 2026 og med 561 kr. pr. 1. marts 2027.			
	I § 5, Løn unge under 18 år, forhøjes minimallønnen med 2,15 kr. pr. time den 1. maj 2025, 2,05 kr. pr. 1. marts 2026 og med 2,00 kr. pr. 1. marts 2027.			
	Slagter			
	Kr. (fuld tid) minimalløn	01.05.2025	01.03.2026	01.03.2027
	Slagtermestre på jobløn	31.948,67	32.509,67	33.070,67
	Mestersvende på jobløn	28.499,00	29.060,00	29.621,00
	Slagtersvende, fisk- og vildtsvende, detailslagteraspiranter, delikatesseassistenter og reserver (faglærte)	23.772,48	24.333,48	24.894,48
	Ufaglærte	22.632,46	23.193,46	23.754,46
	Voksenlærlinge	21.003,00	21.564,00	22.125,00
	Unge under 18 år	12.658,00	12.987,00	13.308,00
	Unge under 18 år kr. pr. time	78,95	81,00	83,00
	Bagere			
	Kr. (fuld tid) minimalløn	01.05.2025	01.03.2026	01.03.2027
	Bagermestre på jobløn			
	3 ansatte	32.260,67	32.821,67	33.382,67
	4 ansatte	32.760,67	33.321,67	33.882,67
	5 ansatte	33.260,67	33.821,67	34.382,67

g

MB

	Mestersvende på jobløn	28.499,00	29.060,00	29.621,00																																
	Faglærte bagere og konditorer	25.435,90	25.996,90	26.557,90																																
	Bagværkere, brødbagere og kagekonditorer	23.935,90	24.496,90	25.057,90																																
	Ufaglærte	22.435,90	22.996,90	23.557,90																																
	Voksenlærlinge	21.003,00	21.564,00	22.125,00																																
	Unge under 18 år	12.658,00	12.987,00	13.308,00																																
	Unge under 18 år kr. pr. time	78,95	81,00	83,00																																
§ 6.1 Særlige tillæg	I § 6.1 udgår satserne og erstattes af: Slagtere <table><tr><th>Særlige tillæg</th><th>01.05.2025</th><th>01.03.2026</th><th>01.03.2027</th></tr><tr><td>Hverdage18-22</td><td>31,58</td><td>32,69</td><td>33,83</td></tr><tr><td>Hverdage 22-06</td><td>31,58</td><td>32,69</td><td>33,83</td></tr><tr><td>Lørdage 15-24</td><td>63,16</td><td>65,37</td><td>67,66</td></tr><tr><td>Søndage 00-24</td><td>71,62</td><td>74,13</td><td>76,72</td></tr></table> Bagere <table><tr><th>Særlige tillæg</th><th>01.05.2025</th><th>01.03.2026</th><th>01.03.2027</th></tr><tr><td>18:00-04:00</td><td>51,62</td><td>53,43</td><td>55,30</td></tr><tr><td>Søn- og helligdage 00.00-24.00 Plus grundlovsdag 12:00-24:00</td><td>34,40</td><td>35,60</td><td>36,85</td></tr></table> Samme tillægssatser er gældende for lærlinge over 18 år. Særlige tillæg forhøjes med 3,5 pct. pr. 1. maj 2025, med 3,5 pct. pr. 1. marts 2026 og med 3,5 pct. pr. 1. marts 2027.				Særlige tillæg	01.05.2025	01.03.2026	01.03.2027	Hverdage18-22	31,58	32,69	33,83	Hverdage 22-06	31,58	32,69	33,83	Lørdage 15-24	63,16	65,37	67,66	Søndage 00-24	71,62	74,13	76,72	Særlige tillæg	01.05.2025	01.03.2026	01.03.2027	18:00-04:00	51,62	53,43	55,30	Søn- og helligdage 00.00-24.00 Plus grundlovsdag 12:00-24:00	34,40	35,60	36,85
Særlige tillæg	01.05.2025	01.03.2026	01.03.2027																																	
Hverdage18-22	31,58	32,69	33,83																																	
Hverdage 22-06	31,58	32,69	33,83																																	
Lørdage 15-24	63,16	65,37	67,66																																	
Søndage 00-24	71,62	74,13	76,72																																	
Særlige tillæg	01.05.2025	01.03.2026	01.03.2027																																	
18:00-04:00	51,62	53,43	55,30																																	
Søn- og helligdage 00.00-24.00 Plus grundlovsdag 12:00-24:00	34,40	35,60	36,85																																	
§ 7, stk. 1 Pension	§ 7, stk. 1, virksomhedens pensionsbidrag stiger pr. 1. maj 2025 med 1,0 pct. pensionssatsen udgør herefter følgende:																																			

	For slagtere <table><tr><th>Medarbejderbidrag</th><th>Firmabidrag</th><th>I alt</th></tr><tr><td>2,0 %</td><td>11,5 %</td><td>13,5 %</td></tr></table> For bagere <table><tr><th>Medarbejderbidrag</th><th>Firmabidrag</th><th>I alt</th></tr><tr><td>2,2 %</td><td>11,55 %</td><td>13,75 %</td></tr></table>	Medarbejderbidrag	Firmabidrag	I alt	2,0 %	11,5 %	13,5 %	Medarbejderbidrag	Firmabidrag	I alt	2,2 %	11,55 %	13,75 %																
Medarbejderbidrag	Firmabidrag	I alt																											
2,0 %	11,5 %	13,5 %																											
Medarbejderbidrag	Firmabidrag	I alt																											
2,2 %	11,55 %	13,75 %																											
§ 7 - Pension og ekstra pensionsbidrag	§ 7, stk. 4 udgår og erstattes af: "Betingelser for lærlinges ret til pension A. Lærlinge omfattes af pensionsordningen, når de fylder 18 år samt har opnået 3 måneders anciennitet. B. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse vil være omfattet af forsikringsordningen i Bilag 2 indtil de fylder 18 år. C. Der må ikke stilles helbreds krav ved indtræden i pensionsordningen. D. Voksenlærlinge og lærlinge med uddannelsesskift har ret til pension, såfremt de opfylder betingelserne herfor, jf. § 7, stk. 1. Anmærkning: ovenstående om pension for 18-19- årige lærlinge er gældende fra 1. januar 2023 jf. Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19- årige lærlinge. Virksomheden kan søge refusion via AUB".																												
§ 8 - Fritvalg	§ 8, stk. 3, 4. punktum ændres til: "Der kan frit vælges mellem de tre elementer feriefridage (børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, ledsagelse af nærtstående, børns 2. og 3. hele sygedage), løn eller pension og der kan vælges en eller flere fordelinger."																												
§ 8 - Fritvalg	I § 8 reguleres ordningens procentdele som følger: "Ordningens procentdele udgør: For slagtere gælder <table><tr><td></td><td></td><td>1. marts 2026</td><td>1. marts 2027</td></tr><tr><td>Feriedage</td><td>2,50 %</td><td>2,50 %</td><td>2,50 %</td></tr><tr><td>Fritvalg</td><td>10,35 %</td><td>11,35 %</td><td>12,35 %</td></tr><tr><td>I alt</td><td>12,85 %</td><td>13,85 %</td><td>14,85 %</td></tr></table> For bagere gælder <table><tr><td></td><td></td><td>1. marts 2026</td><td>1. marts 2027</td></tr><tr><td>Feriedage</td><td>2,50 %</td><td>2,50 %</td><td>2,50 %</td></tr><tr><td>Fritvalg</td><td>9,85 %</td><td>10,85 %</td><td>11,85 %</td></tr></table>			1. marts 2026	1. marts 2027	Feriedage	2,50 %	2,50 %	2,50 %	Fritvalg	10,35 %	11,35 %	12,35 %	I alt	12,85 %	13,85 %	14,85 %			1. marts 2026	1. marts 2027	Feriedage	2,50 %	2,50 %	2,50 %	Fritvalg	9,85 %	10,85 %	11,85 %
		1. marts 2026	1. marts 2027																										
Feriedage	2,50 %	2,50 %	2,50 %																										
Fritvalg	10,35 %	11,35 %	12,35 %																										
I alt	12,85 %	13,85 %	14,85 %																										
		1. marts 2026	1. marts 2027																										
Feriedage	2,50 %	2,50 %	2,50 %																										
Fritvalg	9,85 %	10,85 %	11,85 %																										

	<table><tr><td>I alt</td><td>12,35 %</td><td>13,35 %</td><td>14,35 %</td></tr></table> Der afsættes henholdsvis 10,35 pct. for slagtere og 9,8 pct. for bagere af den ferieberettigede løn til brug for fritvalg. Pr. 1. marts 2026 stiger fritvalg med 1,0 pct. og pr. 1. marts 2027 stiger fritvalg med 1,0 pct.	I alt	12,35 %	13,35 %	14,35 %
I alt	12,35 %	13,35 %	14,35 %		
§ 9 – Overarbejde	I § 9c ændres til følgende: ” Overarbejde skal - medmindre andet er aftalt - være afspadseret senest 4 måneder efter optjeningstidspunktet. Er overarbejdet ikke afspadseret i overensstemmelse hermed, udbetales den skyldige overarbejdsbetaling i næste lønudbetaling.” ”Aftale om mulighed for at afslå overarbejde Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og Fødevarerforbundet NNF er enige om, at medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser. Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom herpå i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns baredåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbrillup eller tilsvarende samt egen eller nærtstående runde fødselsdage. Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks. Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtstående dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbredsmæssig betydning. Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.” Parterne er enige om, at ovenstående ikke ændrer på praksis i forhold til medarbejders ret til at afslå overarbejde. Der indsættes i § 9 et nyt andet afsnit: ”Der henvises i øvrigt til Aftale om mulighed for at afslå overarbejde.”				

§ 11.2 – Børns sygdom	§ 11.2, stk. 1, 2 afsnit, 3. og 4. punktum ændres til: ” Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn.”
§ 11.2 – Børns sygdom	I § 11.2, indsættes som nyt stk. 3g: ”4. Børnebørns-omsorgsdage Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år. Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har. 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 Frivalgsordning, jf. § 8.”
§ 11 – Sygdom, tilskadekomst, Børneomsorgsdage og ledsagelse af nærtstående	I § 11.2, indsættes nyt stk. 4: ” 6. Ledsagelse af nærtstående Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har. I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden. Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

	Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt. Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgsordning, jf. § 8.”
§ 12 Barsel og adoption	§ 12 udgår og erstattes af: ”Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne. Parterne er enige om, at nedenstående ændringer i bestemmelsernes ordlyd er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer bortset fra de ændringer, der følger af, at antallet af deleuger forhøjes fra 4 til 6 uger, og at der indføres ret til orlov for sociale forældre og nærtstående. ”A. Betingelser Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt eller på modtagelsestidspunktet. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Hvis refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Orlov varsles efter barselslovens regler. <i>For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere:</i> B. Graviditetsorlov Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt. C. Fravær i de første 10 uger efter fødslen Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov). Virksomheden betaler fuld løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov). Til adoptanter betales fuld løn under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse. D. Fravær fra 11. uge efter fødslen Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 23 uger (tidl. forældreorlov). Af disse 23 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 4 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 23 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

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

E. Fravær fra 11. uge efter fødslen

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 25 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere.

Af disse 25 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 6 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 25 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

NOTE!

Vær særligt opmærksom på betingelserne for at få fuld løn i den 25. uges orlov:

Hvis du vil have fuld løn i den 25. uge under orloven, er det en betingelse, at du som minimum får overdraget 1 uges barselsdagpenge fra den anden forælder.

Såfremt du ikke får overdraget mindst 1 uges barselsdagpenge, vil du i den 25. uge med løn alene få udbetalt differencen mellem dagpenge og løn, hvilket er væsentligt lavere end din normale ugeløn.

Årsagen er at, det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats.

Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

F. Ekstra pensionsbidrag

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

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

G. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

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

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

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

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

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

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående Familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt :	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen:	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger

	Disse uger skal bruges inden 52 uger				
	Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	4 uger (pr. 1. juni 2025: 6 deleuger) (deles med de andre forældre)	4 uger (pr. 1. juni 2025: 6 deleuger) (deles med de andre forældre)	6 deleuger (deles med de andre forældre)	6 deleuger) (deles med soloforælderen)
	Samlet set:	4 uger før forventet fødslen og op til 23 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 25 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 24 uger efter fødslen	Op til 16 uger efter fødslen
*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger. Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen”.					
§ 13.4 – Kompetenceudviklings- støtte ved opsigelse	§ 13.4 udgår og erstattes af: ”Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til yderligere 1 uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i § 16 med støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Under samme betingelser har medarbejderen ret til at benytte op til 2 ugers frihed, jf. § 16, uanset om disse måtte være forbrugt forud for opsigelsen. Op til 2 ugers kursusdeltagelse kan efter 1. afsnit gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:				

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

Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i 2. afsnit, kan alternativt modtage støtte fra kompetenceudviklingsfonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra kompetenceudviklingsfonden før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i 1.-3. afsnit, vælge uddannelse efter 6.-7. afsnit og § 16.

Anmærkning:

Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionæren.

Ovenstående afsnit 1.- 5. træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til kompetenceudviklingsfonden 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder afsnit 1.-7. i overenskomst 2023-2025.”

I § 13.4 indsættes som nyt 9. afsnit:

”Parterne er enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens regler. Parterne er ligeledes enige om, at

	medarbejderen ikke har ret til betaling af forholdsmæssig tantieme, gratiale eller lignende ydelser i det forlængede opsigelsesvarsel. Yderligere er parterne enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel fraviger overenskomstens § 13.1, da dette er til gunst for medarbejderne. Parterne er ligeledes enige om at tilrette ansøgningsprocessen hos kompetenceudviklingsfonden, så medarbejderen kvitterer for, at muligheden for forlænget opsigelsesvarsel er til dennes gunst og ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomsten.”
§14 - Tillidsrepræsentanter	Vederlag Det er aftalt mellem parterne, at der indsættes et nyt afsnit c i § 14. Tillidsrepræsentanten modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af februar. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis tillidsrepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Såfremt tillidsrepræsentanten tiltræder hvervet i løbet af året ydes der et forholdsmæssigt vederlag. Ved bortfald af tillidsrepræsentanterhvervet bortfalder vederlaget. Vederlaget til tillidsrepræsentanter træder i kraft den 1. marts 2025 og kommer til udbetaling første gang ved udgangen af februar 2026. Fødevareforbundet NNF udbetaler vederlaget direkte til tillidsrepræsentanten og opkræver herefter de udbetalte vederlag fra Uddannelses- og Samarbejdsfonden (bilag 10). Der udbetales alene vederlag til tillidsrepræsentanter, såfremt der er midler i fonden.”
§ 15 – Arbejdsmiljørepræsentanter	Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Fødevareforbundet NNF, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1. Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger. Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne. I § 15 indsættes følgende som nyt afsnit 4: ”Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

	Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Fødevareforbundet NNF, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af februar. Fødevareforbundet NNF påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten tiltræder hvervet i løbet af året eller først er blevet medlem af Fødevareforbundet NNF i løbet af året, ydes der et forholdsmæssigt vederlag, svarende til perioden hvor begge betingelser er opfyldt. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanterhvervet bortfalder vederlaget. Vederlaget til arbejdsmiljørepræsentanter træder i kraft den 1. marts 2025 og kommer til udbetaling første gang ved udgangen af februar 2026. Fødevareforbundet NNF udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanten og opkræver herefter de udbetalte vederlag fra den virksomhed, hvori arbejdsmiljørepræsentanten har sit hverv, med angivelse af navn på arbejdsmiljørepræsentanten."
§ 16 – Kompetenceudviklings- fond	§ 16.1, 6. afsnit udgår og erstattes af: "Arbejdsgiver betaler et årligt bidrag på kr. 602,50 pr. ansat medarbejder under nærværende overenskomst." I § 16.1, afsnit 6, indsættes efter sidste punktum: "Fra den 1. marts 2026 indbetales kr. 685,00 om året pr. fuldtidsansat medarbejder og fra den 1. marts 2027 indbetales kr. 767,50 om året pr. fuldtidsansat medarbejder."
§ 16.1 – Kompetenceudviklings- fond	I § 16.1, afsnit 7, udgår: "2023-2025" og erstattes af "2025-2028."
§ 20 Overenskomstens gyldighed og opsigelse	I § 20 udgår "1. marts 2023" og erstattes med "1. marts 2025." I § 20 udgår "28. februar 2025" og erstattes med "28. februar 2028."
Bilag 3	Overenskomst vedrørende lærlinge. I bilag 3 forhøjes minimallønnen for både slagter- og bagerlærlinge med 4,0 pct. i gennemsnit den 1. maj 2025, med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2026 og med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2027.

	Slagterlærlinge <table><tr><td></td><td>1. maj 2025</td><td>1. marts 2026</td><td>1. marts 2027</td></tr><tr><td>1. læreår</td><td>12332,05</td><td>12763,67</td><td>13210,4</td></tr><tr><td>2. læreår</td><td>14371,33</td><td>14874,33</td><td>15394,93</td></tr><tr><td>Rest læretid</td><td>17514,50</td><td>18127,51</td><td>18761,98</td></tr></table> Bagerlærlinge <table><tr><td></td><td>1. maj 2025</td><td>1. marts 2026</td><td>1. marts 2027</td></tr><tr><td>1. læreår</td><td>13855,49</td><td>14340,44</td><td>14842,35</td></tr><tr><td>2. læreår</td><td>15034,65</td><td>15560,86</td><td>16105,49</td></tr><tr><td>3. læreår</td><td>16245,01</td><td>16813,58</td><td>17402,06</td></tr><tr><td>4. læreår</td><td>19161,81</td><td>19832,48</td><td>20526,61</td></tr></table>		1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027	1. læreår	12332,05	12763,67	13210,4	2. læreår	14371,33	14874,33	15394,93	Rest læretid	17514,50	18127,51	18761,98		1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027	1. læreår	13855,49	14340,44	14842,35	2. læreår	15034,65	15560,86	16105,49	3. læreår	16245,01	16813,58	17402,06	4. læreår	19161,81	19832,48	20526,61
	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027																																		
1. læreår	12332,05	12763,67	13210,4																																		
2. læreår	14371,33	14874,33	15394,93																																		
Rest læretid	17514,50	18127,51	18761,98																																		
	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027																																		
1. læreår	13855,49	14340,44	14842,35																																		
2. læreår	15034,65	15560,86	16105,49																																		
3. læreår	16245,01	16813,58	17402,06																																		
4. læreår	19161,81	19832,48	20526,61																																		
Bilag 9	FH/DA Uddannelsesfond. Det indbetalte bidrag stiger per 1. marts 2026 med 2 øre og igen med 2 øre den 1. marts 2027.																																				
Bilag 16	Redaktionel opdatering af lønblad.																																				
Bilag 11 Aftale om indfasning af fritvalgsordningsbidrag	Den nuværende Aftale om indfasning af fritvalgsordnings bidrag udgår og erstattes af: ”Aftale om indfasning af Fritvalgsordningsbidrag A. Nyoptagne medlemmer af Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt fødevareoverenskomsten, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgsordning efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en Fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en Fritvalgsordning eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en Fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra B-D. B. Virksomheden kan i lønnen, jf. § 5 fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgsordningen, jf. § 8. afsnit, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser, forskudttidstillæg, anciennitetstillæg samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndelev. C. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgsordningen efter § 8, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag efter § 8.																																				

	D. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening kræve indfasning på følgende måde: Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening, indbetaler virksomheden 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 procentpoint) i bidrag til Fritvalgsordningen. Senest 1 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,50 procentpoint) i bidrag til Fritvalgsordningen. Senest 2 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 4,5 pct. (fra 1. marts 2026, 5,25 procentpoint) i bidrag til Fritvalgsordningen. Senest 3 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 6,0 pct. (fra 1. marts 2026, 7,0 procentpoint) i bidrag til Fritvalgsordningen. E. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted. F. En eventuel Fritvalgsordningen eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgsordningen.”
Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	”Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i Fødevareoverenskomsten Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og Fødevareforbundet NNF. Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor Fødevareforbundet NNF er repræsenteret, efter et aftaleresultat foreligger. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse. Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet. Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.” Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.
Aftale om procesaftale om deltid	Parterne har drøftet spørgsmålet om, hvilken betydning EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (Dialysesagen) har for Produktionsoverenskomsten.

	Eftersom det ikke har været muligt at opnå enighed om, hvorvidt overenskomsten, efter afsigelsen af den ovennævnte dom, er forenelig med deltidsdirektivet, er parterne enige om at afvente en afgørelse i en af de ved OK25 indgåede procesaftaler om deltid. Nærværende aftale afskærer ikke i øvrigt parterne fra hver især eller i fællesskab at rejse sager om spørgsmålet. (Denne aftale optrykkes ikke).
Aftale om redaktionel gennemgang og trykning af overenskomsten	Der er enighed om at fremme arbejdet med trykning af overenskomsten mest muligt. Med henblik herpå er det aftalt, at Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening, umiddelbart efter den redaktionelle gennemgang af overenskomsten er tilendebragt, udarbejder udkast til ny overenskomsttekst med henblik på, at Fødevareforbundet NNF straks fremkommer med eventuelle bemærkninger hertil. Senest 14 dage efter indgåelse af overenskomsten foretager parterne en redaktionel gennemgang. Der tilsigtes ikke herved realitetsændringer af aftalegrundlaget. Senest 14 dage efter endelig godkendelse af forhandlingsresultatet er det parternes målsætning, at det redaktionelle arbejde skal være endeligt færdiggjort. Der er en fælles forståelse om, at påbegyndelse af den egentlige trykkeproces skal ske så hurtigt som muligt og senest 3 uger fra endelig godkendelse af forhandlingsresultatet. Denne aftale optrykkes ikke.
Aftale om overenskomst-udvalg	Parterne er enige om i overenskomstperioden at etablere et overenskomstudvalg, som bl.a. skal arbejde med en forenkling og fornyelse af overenskomsten. Nærværende aftale gælder i overenskomstperioden. (Denne aftale optrykkes ikke)
Aftale om Databeskyttelse	"Organisationsaftale om databeskyttelse Hvornår kan der udleveres personoplysninger? Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – fx på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres. Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes ved udleveringen.

	Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning. Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan forsætte. 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.”
Aftale om organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af it-systemer til behandling af personoplysninger	Aftale om organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanternes brug af it-systemer til behandling af personoplysninger Baggrund Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentantfunktionen. Datatilsynet har i ”<i>Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold</i>” taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen. Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af

tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

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

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

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i 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 denne aftale, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af tillidsrepræsentanten og virksomheden, men Fødevareforbundet NNF og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

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

Denne aftale optrykkes ikke.

NNF tog forbehold for godkendelse i kompetent forsamling og ved urafstemning. Meddelelse om godkendelse foreligger senest den 9. juli 2025.

Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening tog forbehold for godkendelse i bestyrelsen og forbehold for at behandle forbundets beslutning i overensstemmelse med bestemmelserne i Hovedaftalen mellem Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og FH.

København den 11. juni 2025



For Fødevareforbundet NNF



For Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening

