

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Ved de afsluttende forhandlinger dags dato i regi af Forligsinstitutionen har nedennævnte parter indgået aftale om fornyelse af Håndværksbageroverenskomsten for en 3-årig periode.

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

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

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

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

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

1. Aftale om aflønning af unge under 18 år
2. Aftale om arbejdstøj
3. Aftale om barsel
4. Aftale om børnebørns-omsorgsdage
5. Aftale om børns sygdom
6. Aftale om databeskyttelse
7. Aftale om fravigelse af aftale om kompetenceudviklingsfond
8. Aftale om indfasning af Særlig opsparing
9. Aftale om kompetenceudviklingsfond
10. Aftale om ledsagelse af nærtstående
11. Aftale om løn under sygdom
12. Aftale om mulighed for at afslå overarbejde
13. Aftale om overenskomstudvalg
14. Aftale om overenskomstens varighed
15. Aftale om pensionssatser
16. Aftale om procesaftale om deltid
17. Aftale om redaktionel gennemgang og trykning af overenskomsten
18. Aftale om redaktionelle ændringer
19. Aftale om regulering af minimallønssatse
20. Aftale om regulering af særlige tillæg
21. Aftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved TR brug af IT
22. Aftale om særlig opsparing
23. Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
24. Aftale om uddannelse i forbindelse med afskedigelse
25. Aftale om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
26. Aftale om øget fleksibilitet ved brug af afspadsering
27. Organisationsaftale om ret til uddannelse ved opsigelse

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

aflønning af unge under 18 år

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

”

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

”

København, den 12. marts 2025

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale
om
arbejdstøj**

I § 26, forhøjes satserne vedrørende tillæg for arbejdstøj med 3,5 pct. den 1. maj 2025, med 3,5 pct. den 1. marts 2026 og med 3,5 pct. den 1. marts 2027.

København, den 12. marts 2025



FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

barsel

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

§ 20, stk. 1, udgår og erstattes af:

”A. Betingelser

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

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

I øvrigt henvises der til gældende lovgivning.

B. Gravditetsorlov

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

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 156,50 kr. pr. time.

Den 1. maj 2025 forhøjes maksimumsatsen til 160,25 kr. pr. time.

Den 1. marts 2026 forhøjes maksimumsatsen til 163,75 kr. pr. time.

Den 1. marts 2027 forhøjes maksimumsatsen til 167,25 kr. pr. time.

C. Fravær i de første 10 uger efter fødslen

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

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

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 156,50 kr. pr. time.

Den 1. maj 2025 forhøjes maksimumsatsen til 160,25 kr. pr. time.

Den 1. marts 2026 forhøjes maksimumsatsen til 163,75 kr. pr. time.

Den 1. marts 2027 forhøjes maksimumsatsen til 167,25 kr. pr. time.

D. Fravær fra 11. uge efter fødslen

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

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

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

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

Betaling i disse 24 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 156,50 kr. pr. time.

Den 1. maj 2025 forhøjes maksimumsatsen til 160,25 kr. pr. time.

Den 1. marts 2026 forhøjes maksimumsatsen til 163,75 kr. pr. time.

Den 1. marts 2027 forhøjes maksimumsatsen til 167,25 kr. pr. time.

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

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

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

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

Betaling i disse 24 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 156,50 kr. pr. time.

Den 1. maj 2025 forhøjes maksimumsatsen til 160,25 kr. pr. time.

Den 1. marts 2026 forhøjes maksimumsatsen til 163,75 kr. pr. time.

Den 1. marts 2027 forhøjes maksimumsatsen til 167,25 kr. pr. time.

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

F. Ekstra pensionsbidrag

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

Pensionsbidraget udgør:

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

Dette svarer til, at arbejdsgiverbidraget udgør 18,45 kr. pr. time, at arbejdstagerbidraget udgør 3,69 kr. pr. time og det samlede bidrag udgør 22,14 kr. pr. time.

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 løn efter litra C og E.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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 løn efter litra E.

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

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

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med løn svarende til det, som den pågældende havde oppebåret i perioden, dog maks. 156,50 kr. pr. time, afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Den 1. maj 2025 forhøjes maksimumsatsen til 160,25 kr. pr. time.

Den 1. marts 2026 forhøjes maksimumsatsen til 163,75 kr. pr. time.

Den 1. marts 2027 forhøjes maksimumsatsen til 167,25 kr. pr. time.

Fravær med løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående Familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger, dog maks. 156,50 kr. pr. time	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger, dog maks. 156,50 kr. pr. time	2 uger, dog maks. 156,50 kr. pr. time	8 uger, dog maks. 156,50 kr. pr. time	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*, dog maks. 156,50 kr. pr. time	10 uger*, dog maks. 156,50 kr. pr. time	10 uger, dog maks. 156,50 kr. pr. time	10 uger, dog maks. 156,50 kr. pr. time
Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	5 uger, dog maks. 156,50 kr. pr. time (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger, dog maks. 156,50 kr. pr. time (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	7 deleuger, dog maks. 156,50 kr. pr. time (deles med de andre forældre)	7 deleuger, dog maks. 156,50 kr. pr. time (deles med soloforælderen)

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

		andre forældre)		
Samlet set:	4 uger før forventet fødslen og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger efter fødslen

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med løn svarende til det, som den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 156,50 kr. pr. time, som mor/den anden forælder. Det er ikke ret til løn før modtagelsen.

Den 1. maj 2025 forhøjes maksimumsatsen til 160,25 kr. pr. time.

Den 1. marts 2026 forhøjes maksimumsatsen til 163,75 kr. pr. time.

Den 1. marts 2027 forhøjes maksimumsatsen til 167,25 kr. pr. time.”.

København, den 12. marts 2025



FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

børnebørns-omsorgsdage

I § 19, indsættes som nyt litra F:

”F. 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.”

København, den 12. marts 2025



FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale
om
børns sygdom

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

I § 19, litra A, 4. afsnit, 1. punktum, udgår "1 fridag" og erstattes af "2 fridage".

I § 19, litra A, 4. afsnit, 2. punktum, udgår "Denne fridag" og erstattes af "Disse fridage".

København, den 12. marts 2025



FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale om databeskyttelse

I BILAG 4 DATABESKYTTELSE udgår Organisationsaftale om databeskyttelse og erstattes af følgende:

”Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

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

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

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

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

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

København, den 12. marts 2025

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

fravigelse af protokollat om kompetenceudviklingsfond

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

I PROTOKOLLAT 4, "Aftale om fravigelse af Aftale om kompetenceudviklingsfond", 2. afsnit, udgår "28. februar 2025" og erstattes med "29. februar 2028".

København, den 12. marts 2025



FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

indfasning af Særlig opsparings-bidrag

Den nuværende Aftale om indfasning af Særlig opsparings-bidrag udgår og erstattes af:

"Aftale om indfasning af Særlig opsparings-bidrag

- A. Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller særlig ordning med lavere bidrag kan indtræde i overenskomstens særlige opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag, som efter § 2, stk. 5, er ikke omfattet af nedenstående litra B-D.
- B. Virksomheden kan i lønnen, jf. § 2, stk. 1-4 og stk. 6-7 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 2, stk. 5, fraregnet 5,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 6,0 procentpoint). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser, særlige tillæg, samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndelev.
- C. Virksomheden er fra indmeldelsen forpligtet til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 2, stk. 5 fraregnet 5,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D.
- D. For så vidt angår de 5,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kræve indfasning på følgende måde:

Senest fra tidspunktet for Dansk Erhverv Arbejdsgivers meddelelse til Fødevareforbundet NNF om virksomhedens indmeldelse skal virksomheden indbetale 1,25 pct. (fra 1. marts 2026 2,25 pct.) i bidrag til den særlige opsparing.

Senest 1 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 2,5 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.).

Senest 2 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 3,75 pct. (fra 1. marts 2026 4,75 pct.).

Senest 3 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 5,0 pct. (fra 1. marts 2026 6,0 pct.).

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 12. marts 2025



FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

kompetenceudviklingsfond

I Protokollat 3, 1. afsnit, udgår ”kr. 750,00” og erstattes af:

”kr. 997,50”.

Protokollat 3, 1. afsnit, 3. punktum udgår og erstattes af:

”Beløbet reguleres den 1. marts 2026 til 1.080,00 kr. pr. år. Beløbet reguleres den 1. marts 2027 til 1.162,50 kr. pr. år.”

Parterne har drøftet ordningen om øremærkning til udvalgsarbejde vedrørende lærlinge i Protokollat 3, 4. afsnit.

Parterne er enige om, at Protokollat 3, 4. afsnit udgår.

København, den 12. marts 2025



FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

ledsagelse af nærtstående

I § 19, indsættes som nyt litra D:

”D. 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.”

Nuværende § 19, litra E bliver herefter litra G.



FØDEVAREFORBUNDET NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale om løn under sygdom

§ 18, stk. 1, litra B, udgår og erstattes med:

”Virksomheden yder fuld løn i 4 uger, dog maksimalt kr. 159,00 pr. time, og højst for 37 timer pr. uge, og kun for ansatte med mindst 6 måneders anciennitet. Efter 4 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 8 uger fuld løn eksklusive genetillæg, dog maksimalt kr. 159,00 pr. time.
Den 1. maj 2025 forhøjes ovenstående maksimumssats til kr. 162,75 pr. time.
Den 1. marts 2026 forhøjes ovenstående maksimumssats til kr. 166,25 pr. time.
Den 1. marts 2027 forhøjes ovenstående maksimumssats til kr. 169,75 pr. time.”

§ 18, stk. 2, litra A, udgår og erstattes med:

”Virksomheden yder sygeløn til lærlinge i hele sygeperioden og fra 1. ansættelsesdag, dog maksimalt kr. 159,00 pr. time, og højst for 37 timer pr. uge. Dette gælder dog ikke voksenlærlinge, der alene kan opnå betaling efter stk. 1, dog således at der ikke gælder noget anciennitetskrav for voksenlærlinge.
Den 1. maj 2025 forhøjes maksimumssatsen til kr. 162,75 pr. time.
Den 1. marts 2026 forhøjes ovenstående maksimumssats til kr. 166,25 pr. time.
Den 1. marts 2027 forhøjes ovenstående maksimumssats til kr. 169,75 pr. time.”

København, den 12. marts 2025

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

mulighed for at afslå overarbejde

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

”Aftale om mulighed for at afslå overarbejde

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

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

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

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

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

I § 8, indsættes som nyt 4. afsnit:

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 12. marts 2025



FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

overenskomstudvalg

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

Parterne forpligter sig i overenskomstperioden til at drøfte blandt andet:

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

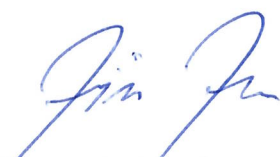
Overenskomstudvalget mødes – medmindre andet aftales – hvert halve år, første gang i andet halvår 2025.

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

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

Nærværende aftale gælder for overenskomstperioden.

(Denne aftale optrykkes ikke)



Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

overenskomstens varighed

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

I § 30, udgår "1. marts 2025" og erstattes af: "1. marts 2028".

København, den 12. marts 2025



FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

pensionssatser

I § 4, stk. 1, litra B, udgår 1. og 2. afsnit og erstattes med:

”For medarbejdere ansat efter 1. marts 2012 opkræves et bidrag på 12,0 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn. Heraf udgør virksomhedens bidrag 10,0 pct., og medarbejderens bidrag udgør 2,0 pct.

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

--00--

I § 4, stk. 1, litra A, udgår 1. afsnit og erstattes med:

”For medarbejdere ansat før den 1. marts 2012 opkræves et bidrag på i alt 13,5% af den ferieberettigede løn. Heraf udgør virksomhedens bidrag 11,0 pct. og medarbejderens bidrag 2,5 pct.”

Parterne har konstateret, at der består en uenighed om fortolkningen af Håndværksbageroverenskomstens Protokollat 1 vedrørende pensionsbidrag for medarbejdere ansat før den 1. marts 2012, specifikt om der er adgang til at modregne den overenskomstmæssige stigning pr. 1. maj 2025 på 1 pct., som følge af gennembrudsforliget på industriens område.

Parterne er enige om, at uenigheden skal afgøres ved faglig voldgift. Parterne er i den forbindelse enige om at fremskynde gennemførelsen af den faglige voldgift mest muligt.

Indtil der foreligger en afgørelse, er parterne enige om, at virksomhederne fortsat skal betale det hidtidige pensionsbidrag på 13,5 pct. for medarbejdere ansat før den 1. marts 2012.

Såfremt Fødevareforbundet NNF måtte få medhold i, at der ikke kan ske modregning, jf. Håndværksbageroverenskomstens Bilag 1, hæves bidraget pr. 1. maj 2025 til samlet 14,5 pct., hvoraf virksomheden betaler 12 pct. og medarbejderens bidrag 2,5 pct.

FØDEVAREFORBUNDET NNF

København, den 12. marts 2025

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

procesaftale om deltid

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

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

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

(Denne aftale optrykkes ikke).



Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

redaktionel gennemgang og trykning af overenskomsten

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

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

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

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

(Denne aftale optrykkes ikke)



Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale om redaktionelle ændringer

Parterne har identificeret følgende foreløbige redaktionelle ændringer:

---oOo---

I § 4, stk. 1, litra A, udgår 2. punktum.

I § 4, stk. 1, litra B, udgår 2. punktum.

---oOo---

§ 4, stk. 3, udgår og erstattes af:

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

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

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

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

---oOo---

§ 5, stk. 1 - 4, samt Anmærkning udgår og erstattes af:

”Stk. 1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 - 7 samt artikel 15 - 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 - 5 samt §§ 12 - 15 i lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Stk. 2. Parterne er enige om, at Håndværksbageroverenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Stk. 3. Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/ godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Stk. 4. Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.”

---oOo---

I § 7, 1. afsnit udgår ”St. Bededag”.

I § 7, 4. afsnit udgår ”St. Bededag”.

---oOo---

I ”KAPITEL F – SYGDOM”, overskriften, udgår ”SYGDOM” og erstattes med:

”SYGDOM, BARSEL OG ANDEN FRIHED”.

---oOo---

I § 18, overskriften, udgår ”og tilskadekomst på virksomheden”.

---oOo---

I § 19, overskriften, udgår ”Børns sygdom, børns hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage” og erstattes med:

”Børns sygdom, børns hospitalsindlæggelse, børne- og børnebørns-omsorgsdage, samt ledsagelse af nærtstående”.

---oOo---

I § 19, litra E, udgår skemaet og erstattes med:

Fraværsgrund	Længde af fravær	Betaling
Fravær når barnet bliver sygt i løbet af arbejdsdagen	Fra man forlader arbejdspladsen og resten af dagen.	Fuld løn inkl. genetillæg for resten af dagen.
Barnets første hele fraværsdag	En hel arbejdsdag.	Fuld løn inkl. genetillæg.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Barnets anden og tredje hele sygedag	To hele arbejdsdage.	Ingen betaling, da betalingen er indeholdt i de to årlige udbetalinger fra særlig opsparing.
Lægebesøg med barnet	Fri til besøget.	Ingen betaling, da betalingen er indeholdt i de to årlige udbetalinger fra særlig opsparing.
Indlæggelse på hospital eller i hjemmet sammen med barnet	En uge pr. 12. måneder	Personlig løn, dog maksimalt 150,00 kr. pr. time
Børneomsorgsdage	To dage pr. ferieafholdelsesperiode.	Ingen betaling, da betalingen er indeholdt i de to årlige udbetalinger fra særlig opsparing.
Ledsagelse af nærtstående	To arbejdsdage ved nærtståendes akutte nødstilfælde og til nærtståendes planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Fem arbejdsdage ved kritisk sygdom eller udredning af nærtstående.	Ingen betaling, da betalingen er indeholdt i de to årlige udbetalinger fra særlig opsparing.
Børnebørns-omsorgsdage	To hele arbejdsdage pr. ferieafholdelsesperiode.	Ingen betaling, da betalingen er indeholdt i de to årlige udbetalinger fra særlig opsparing.

---oOo---

BILAG 5 udgår.

---oOo---

PROTOKOLLAT 1, Arbejdsmarkedspension – IP-Pension, 2. afsnit, 2. og 3. punktum udgår.

PROTOKOLLAT 1, Arbejdsmarkedspension – IP-Pension, 4. afsnit, 2. og 3. punktum udgår.

---oOo---

I PROTOKOLLAT 6, Voksenlærlinge, udgår og erstattes med:

”PROTOKOLLAT 6

Voksenlærlinge

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Med henvisning til den til enhver tid gældende bekendtgørelse på uddannelsesområdet kan personer, der er fyldt 25 år ved uddannelsens start og som indgår i et særligt tilrettelagt voksenforløb, indgå en voksenuddannelsesaftale med virksomheden med aflønning som vokselev jf. overenskomstens § 2, stk. 5, ligesom tillæg betales i henhold til samme overenskomst § 6.”

København, den 12. marts 2025



FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

regulering af minimallønssatser

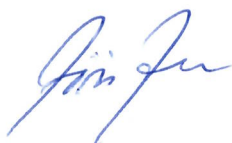
I § 2, stk. 1, Faglært bager- og konditorsvend, forhøjes minimallønnen med 601 kr. pr. måned den 1. maj 2025, med 561 kr. pr. måned den 1. marts 2026 og med 561 kr. pr. 1. marts 2027.

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

I § 2, stk. 3, Ufaglært, forhøjes minimallønnen med 601 kr. pr. måned den 1. maj 2025, med 561 kr. pr. måned den 1. marts 2026 og med 561 kr. pr. 1. marts 2027.

I § 2, stk. 7, litra C, Voksenlærling, forhøjes minimallønnen med 601 kr. pr. måned den 1. maj 2025, med 561 kr. pr. måned den 1. marts 2026 og med 561 kr. pr. 1. marts 2027.

I § 2, stk. 7, litra A, Bager- og konditorlærlinge, forhøjes minimallønnen med 4,0 pct. i gennemsnit den 1. maj 2025, med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2026 og med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2027.



København, den 12. marts 2025



FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

regulering af særlige tillæg

I § 6, stk. 1 og 2, forhøjes særlige tillæg med 3,5 pct. pr. 1. maj 2025, med 3,5 pct. pr. 1. marts 2026 og med 3,5 pct. pr. 1. marts 2027.



FØDEVAREFORBUNDET NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

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

Baggrund

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

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

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

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

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

Rækkevidde og opsigelse

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

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

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

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



Fødevareforbundet NNF

København, den 12. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

BILAG A

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

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

1. Formål

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

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

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

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

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

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

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

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

3. De registreredes rettigheder

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

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

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

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

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

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

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

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

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

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

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

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

4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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 denne aftale ikke kan gøres til genstand for sag om fortolkning eller brud, herunder med påstand om bod, i det fagretlige system.

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Særlig opsparing

§ 2, stk. 5, litra A. "INDBETALING", udgår og erstattes af:

"INDBETALING

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 10,5 pct. af den ferieberettigede løn på en særlig opsparing. Pr. 1. marts 2026 opspares der i alt 11,5 pct. af den ferieberettigede løn på en særlig opsparing. Pr. 1. marts 2027 opspares der i alt 12,5 pct. af den ferieberettigede løn på en særlig opsparing. Opsparingen sker i virksomheden."

København, den 12. marts 2025



FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

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

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

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

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

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.”

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 12. marts 2025



FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

I PROTOKOLLAT 3 udgår 12. afsnit. Som nyt 12. - 16. afsnit indsættes:

”Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til yderligere 1 uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i 6. afsnit med støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Under samme betingelser har medarbejderen ret til at benytte op til 2 ugers frihed, jf. 8. afsnit uanset om disse måtte være forbrugt forud for opsigelsen.

Op til 2 ugers kursusdeltagelse kan efter 12. afsnit gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:

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

Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i 13. afsnit, kan alternativt modtage støtte fra Kompetenceudviklingsfonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra Kompetenceudviklingsfonden før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i 12. og 13. afsnit, vælge uddannelse efter 8. og 9. afsnit.

Ovenstående 12.- 13. afsnit træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til Kompetenceudviklingsfonden den 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder 12. afsnit i Landsoverenskomst for Håndværksbager og Konditorer 2023-2025.”

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

Yderligere er parterne enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel fraviger overenskomstens § 22, da dette er til gunst for medarbejderne.

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

København, den 12. marts 2025

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

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

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

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

I BILAG 2 Regler for arbejdsmiljørepræsentant indsættes følgende som nyt afsnit 6-11:

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

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

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

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

Vederlaget til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Fødevareforbundet NNF finansieres via Dansk Erhverv Arbejdsgiver, BKD og Fødevareforbundet NNF's Kompetenceudviklingsfond, jf. PROTOKOLLAT 3 Kompetenceudviklingsfond – Efteruddannelsesfond. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.”

I PROTOKOLLAT 3 Kompetenceudviklingsfond – Efteruddannelsesfond, 5. afsnit indsættes som nyt punkt 3: ”Finansiere vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter.”

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 12. marts 2025



FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

øget fleksibilitet ved brug af afspadsring

I § 11, 1. afsnit, erstattes "4 måneder" med: "6 måneder".

København, den 12. marts 2025



FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværksbageroverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Organisationsaftale

om

ret til uddannelse ved opsigelse

Parterne er enige om, at ændringen ved Aftale om uddannelse i forbindelse med afskedigelse indgået ved overenskomstforhandlingerne 2025, ikke ændrer på den grundlæggende uenighed i nedenstående organisationsaftale nr. 14 af 6. marts 2020.

”Ved overenskomstforhandlingerne 2020 er parterne blevet opmærksomme på en uenighed om forståelsen af PROTOKOLLAT 3 om Kompetenceudviklingsfond - Efteruddannelsesfond.

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

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

Parterne er enige om, at Protokollat 9, afsnit 11, skal forstås på samme måde som Butiksoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel § 7, stk. 1, litra D, 2. afsnit, og at en faglig voldgift på fortolkning af denne bestemmelse på Butiksoverenskomsten også vil blive fulgt ved forståelsen af PROTOKOLLAT 3, afsnit 11.

(Denne aftale optrykkes ikke).”

(Denne aftale optrykkes ikke)

København, den 12. marts 2025

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver