3.56.0-3.59.0

BRUGSFORENINGERNES ARBEJDSGIVERFORENING

Fødevareoverenskomst

Mellem Fødevareforbundet NNF og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening

2025-2028

BRUGSFORENINGERNES ARBEJDSGIVERFORENING

Indholdsfortegnelse

§ 1 Arbejdstid 3
§ 2 Deltidsansatte 4
§ 3 Frihed og søgnehelligdage 4
§ 4 Mestre og mestersvende 5
§ 4.1 Slagter- og bagermestre på jobløn 5
§ 4.2 Mestersvende på jobløn 7
§ 4.3 Kompetenceudvikling 8
§ 5 Løn 8
§ 6 Tillæg 10
§ 6.1 Særlige tillæg 10
§ 6.2 Personlige tillæg (bager) 11
§ 7 Pension og ekstra pensionsbidrag 11
§ 8 Fritvalg og seniorfrihed 12
§ 9 Overarbejde 15
§ 10 Ferie og feriefridage 16
§ 11 Sygdom, tilskadekomst og børneomsorgsdage 17
§ 11.1 Egen sygdom 17
§ 11.2 Børns sygdom 17
§ 12 Barsel og adoption 19
§ 13 Arbejdsforholdets ophør 22
§ 13.1 Opsigelsesvarsler 22
§ 13.2 Fratrædelsesgodtgørelse 23
§ 13.3 Frihed til vejledning i a-kasse/fagforening 23
§ 13.4 Kompetenceudviklingsstøtte ved opsigelse 23
§ 14 Tillidsrepræsentantbestemmelser 24
§ 15 Arbejdsmiljørepræsentanter 26
§ 16 Kompetenceudvikling 27
§ 16.1 Kompetenceudviklingsfond 27
§ 16.2 Administrationsbidrag 28
§ 16.3 Ret og pligt til uddannelse 28
§ 17 Natarbejde 28
§ 18 Arbejdstøj 30
§ 19 Regler for faglig strid 30
§ 20 Overenskomstens gyldighed og opsigelse 30
Bilag 31
1 Løngaranti 31

2 Forsikringsordning for lærlinge 32
3 Overenskomst vedrørende lærlinge 33
4 Befordringsgodtgørelse for lærlinge 35
5 Fisk og vildt (slagtere) 36
6 Overenskomstredaktionen 2014 37
7 Tryghedsaftalen 38
8 Tjenestefrihedsbestemmelser 41
9 Uddannelsesfond 42
10 Uddannelses- og samarbejde (20-øres fonden) 43
11 Aftale om indfasning af Fritvalgsordningsbidrag 44
12 Aftale om udenlandsk arbejdskraft 45
13 Protokollat om ferie 46
14 Protokollat om feriefridage 47
15 Minimalløn bagerlærlinge 48
16 Lønblad 49
17 Aftale om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse 51
18 Organisationsaftale om databeskyttelse 51

Denne overenskomst omfatter alt produktionsarbejde, der udføres i de selvstændige Brugsforeninger i slagterafdelinger (herunder delikatesseafdelinger, fisk og vildt) og bagerier.

§ 1 Arbejdstid

1. Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge, svarende til kr. 160,33 pr. måned, eksklusiv pauser.

   Normalarbejdstiden skal i gennemsnit over 12 uger udgøre den aftalte plantid dog således, at arbejdstiden i den enkelte uge ikke overstiger 40 timer pr. uge.

   Arbejdstid ud over 37 timer i gennemsnit i 12-ugers perioden, samt arbejde ud over det i arbejdsplanen fastlagte og indberettede, udbetales som overarbejde. Der henvises i den forbindelse til § 9 om overarbejde.

2. Der kan med den enkelte medarbejder indgås aftale om, at arbejdstiden i den enkelte uge kan planlægges med op til 45 timer. Normalarbejdstiden skal udgøre den aftalte plantid over en 12 ugers periode. En sådan aftale kan opsiges med 6 ugers varsel til udløb af en vagtplansperiode. En sådan aftale skal fremgå af ansættelseskontrakten eller som tillæg hertil.

   Det er aftalt mellem parterne, at § 5, stk. 2 vedr. modregning bortfalder i næstkommende overenskomstperiode fra 2020. I derefter kommende overenskomstperioder, kan Brugsforeningerne gennemføre individuel modregning men ikke automatisk modregning, så længe denne aftale er gældende. Ved individuel modregning forstås, at uddeleren/varehuschefen, ved en samtale forud for iværksættelsen af modregning, informerer den enkelte medarbejder for baggrunden for modregningen.

3. Omlægning af arbejdstid varsles med 4 uger til en uges begyndelse bortset fra tilfælde, hvor der er tale om så væsentlige ændringer, at de skal ske med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

4. Arbejdstiden (fuldtid og deltid) skal tilrettelægges under hensyntagen til medarbejderens og virksomhedens tarv. Der udarbejdes for hver enkelt medarbejder en skriftlig arbejdstidsplan med angivelse af arbejdstidens længde og placering. Den skriftlige arbejdsplan skal udarbejdes på lister, der er tilgængelige for de enkelte medarbejdere. Den normale arbejdstid skal i videst muligt omfang placeres på 5 af ugens dage.

   Såfremt medarbejderen ønsker det, kan der indgås en skriftlig aftale med medarbejderen om, at arbejdstiden kan placeres på 10 dage over 2 uger med maksimalt 6 dage i en kalenderuge (mandag til søndag). Det skal af aftalen fremgå, dels hvordan de 6 dages arbejdsuger placeres i arbejdsplanen og dels hvor ofte det kan ske. Aftalen kan af medarbejderen eller butikken opsiges til udløb af næstfølgende arbejdsplansperiode uden ansættelsesmæssige konsekvenser. Arbejdsplanen tilrettelægges således, at den faktiske arbejdstid i en enkelt uge ikke overstiger 45 timer. Tillidsrepræsentanten kan i butikken kræve at se skriftlig dokumentation for aftalen om 4/6 dages-uge.

   Medarbejderen skal have en samlet pause på mindst en halv time pr. dag. Den daglige tid til pauser må ikke overstige 1 time. Pauser placeres så vidt muligt midt i arbejdstiden. Pausen kan bortfalde, såfremt virksomheden og medarbejderen er enige herom.

For slagtere gælder derudover:

a. Arbejdstiden skal tilrettelægges sådan, at medarbejderne har fri 2 weekender hver måned fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids

For bagere gælder derudover:

a. I særlige tilfælde kan der undtagelsesvis udføres arbejde på 6. dagen. I sådanne tilfælde betales arbejdet som overarbejde med tillæg til

begyndelse mandag.

b. I det omfang butikken holdes åbent hver søndag, skal arbejdstiden i videst muligt omfang tilrettelægges således, at medarbejderen sikres 2 frisøndage hver måned. Disse regler kan fraviges efter aftale med medarbejderen.

c. Reglerne om placering af arbejdstiden gælder ikke ugen før jul, påske og pinselørdag og et udsalg af 14 dages varighed henholdsvis vinter og sommer.

timelønnen på 100 %. Arbejdets varighed skal være mindst 5 timer.

b. Arbejdstiden lægges mellem kl. 04.00 og 18.00.

c. Arbejdstiden for lærlinge må højst være 8 timer pr. dag.

d. Tilrettelæggelsen af arbejdstiden aftales lokalt, men den daglige arbejdstid må ikke overstige 9 timer.

e. Arbejdstiden tilrettelægges således, at hver enkelt medarbejder over en 12 ugers periode har 6 friweekends. Medarbejdere har dog altid krav på 2 sammenhængende fridage inden for en 14 dages periode.

f. Ved manglende overholdelse af varsel for ændring af arbejdsplanen betales én timeløn med tillæg på 50 %.

g. Det bør tilstræbes, at produktionen tilrettelægges således, at mødetidspunkter før kl. 06:00 begrænses mest muligt.

§ 2 Deltidsansatte

Løn for deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

Overarbejde ydes kun til deltidsansatte ved arbejde, der strækker sig udover de til enhver tid normerede ugentlige arbejdstimer for fuldtidsansatte.

Der skal udarbejdes en plan mellem parterne, som skitserer den daglige arbejdstid. Dette gælder dog ikke for medarbejdere, der ikke har en fast aftalt ugentlig arbejdstid.

Deltidsansatte har altid krav på et ansættelsesbevis, uanset timetal, i henhold til denne overenskomst.

§ 3 Frihed og søgnehelligdage

1. For både fuldtids- og deltidsmedarbejdere reduceres den enkelte medarbejders ugentlige arbejdstid i uger med følgende dage:

   Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, Kr. himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, grundlovsdag, juleaftensdag, 1. juledag og 2. juledag.

2. Reduktion udgør for hver af ovennævnte dage vedkommendes plantid divideret med 5.

3. Reduktionen foretages i den uge, hvor den pågældende helligdag falder eller i den foregående eller efterfølgende uge og således, at såfremt søgnehelligdagen falder på en søndag, reduceres alligevel.

4. Såfremt friheden ikke kan afvikles i henhold til stk. 3, kan det aftales, at friheden afvikles som enten A eller B:

   A. Juleaftensdag, 1. juledag, 2.juledag og nytårsdag enkeltvis eller samlet i perioden 1. december til 28. februar og øvrige S/H-dage enkeltvis eller samlet i perioden 1. marts til 31. oktober.

   B. Såfremt medarbejderen ønsker det, kan der indgås en skriftlig aftale med virksomheden om, at reduktionstimerne overføres til den kommende planperiode i forholdet 1:1.

      Hensættelsen sker på en sådan måde, at medarbejderen har adgang til saldoen, eksempelvis ved angivelse af saldo på lønsedlen. Reduktionen skal gives i hele dage, medmindre andet aftales.

      Afholdelse af hensatte reduktionstimer sker efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

      Ved fratrædelse udbetales ikke-afholdte reduktionstimer i forholdet 1:1 med tillæg af pension, fritvalg samt feriegodtgørelse.

      Der kan alene indgås aftale om overflytning af reduktionstimer med medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet.

      Parterne er enige om, at nærværende aftale ikke må medføre forringelse i medarbejderens udbetaling af arbejdsløshedsforsikringspenge.

5. For deltidsansatte reduceres forholdsmæssigt.

§ 4 Mestre og mestersvende

§ 4.1 Slagter- og bagermestre på jobløn

a. Der kan indgås aftale om joblønsansættelse med slagter- og bagermestre.

b. Minimalløn for mestre på jobløn fremgår af overenskomstens § 5. Overenskomstens regler om tillæg for arbejde på særlige tider og om betaling for overarbejde gælder ikke for joblønsansatte mestre.

c. De joblønsansatte mestres arbejdstid følger den arbejdstid, der er gældende inden for pågældende virkeområde.

d. Det må som hovedregel tilstræbes, at arbejdstiden for de joblønsansatte mestre påbegyndes og afsluttes nogenlunde samtidig med arbejdstiden for øvrige medarbejdere på det pågældende arbejdssted.

e. Det kan dog efter omstændighederne være ønskeligt, at en joblønsansat mester begynder arbejdet tidligere eller afslutter arbejdet senere end øvrige medarbejdere. Det bør i så fald som hovedregel tilstræbes, at den samlede arbejdstid ikke bliver væsentligt længere end den, der er gældende for øvrige medarbejdere.

f. Det følger af joblønsansættelsens natur, at en joblønsansat mester, som ansættes med et selvstændigt ansvarsområde, får et tilsvarende ansvar for at udnytte sin arbejdstid hensigtsmæssigt. Når en joblønsansat mester f.eks. påtager sig overarbejde, er der også åbnet mulighed for, at vedkommende under iagttagelse af sædvanlige driftsmæssige hensyn og efter forudgående underretning i det enkelte tilfælde, kan forlade arbejdspladsen i arbejdstiden.

g. Hvis der i forbindelse med en ny ansættelse på virksomheden er aftalt jobløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

§ 4.2 Mestersvende på jobløn

De selvstændige Brugsforeninger kan ansætte mestersvende pr. 1. oktober 2014 efter nedenstående grundlag:

a. Der kan kun ansættes mestersvende, såfremt der i produktionsområdet, hvor den pågældende medarbejder ansættes, er ansat en slagter- eller bagermester, som er omfattet af gældende overenskomst mellem Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og Fødevareforbundet NNF.

b. Mestersvende er ikke omfattet af denne overenskomsts bestemmelser i § 1 (om maksimalt 37 timer pr. uge) og § 6 (om genetillæg for arbejde på særlige tidspunkter), idet der samlet er taget højde herfor ved ansættelsen af mestersvende.

c. Mestersvendes arbejdstid følger den arbejdstid, der er gældende inden for pågældendes virkeområde. Udgangspunktet er, at arbejdsugen er på 37 timer, jf. § 1. Det må som hovedregel tilstræbes, at arbejdstiden for mestersvende påbegyndes og afsluttes nogenlunde samtidig med arbejdstiden for øvrige medarbejdere på det pågældende arbejdssted.

d. For mestersvende er det aftalt, at der i planperioden (12 uger) maksimalt kan planlægges med gennemsnitligt timetal på 42 timer pr. uge.

   Alt arbejde, udover 42 timer i gennemsnit i planperioden, reguleres og betales efter overenskomstens bestemmelse om overarbejde.

e. Den månedlige minimumsløn reguleres med samme beløb som faglærte på overenskomsten med tillæg af eventuel stigning i anciennitetstillægget.

Bagerafdelingen:

f. Der kan i de enkelte bageriafdelinger ansættes en mestersvend, såfremt bemandingen derefter udgøres af en bagermester, en mestersvend og en medarbejder, som alle tre er faglærte og ansat med en fuldtidsnorm på 37 timer pr. uge hver, hvis afdelingens ugentlige arbejdstidsnorm, inklusive andre medarbejdere ansat på denne overenskomst, uanset om disse er faglærte eller ej, herefter i alt udgør mindst 148 timer pr. uge.

   Såfremt der er mere end 7 fuldtidsansatte under denne overenskomst i afdelingen (opgjort efter ATP modellen), kan der forholdsmæssigt ansættes yderligere mestersvende.

Slagterafdelingen:

g. Der kan i de enkelte slagterafdelinger ansættes en mestersvend, såfremt bemandingen derefter udgøres af en slagtermester, en mestersvend og en medarbejder, som alle tre er faglærte og ansat med en fuldtidsnorm på 37 timer pr. uge hver, hvis afdelingens ugentlige arbejdstidsnorm, inklusive andre medarbejdere ansat på denne overenskomst, uanset om disse er faglærte eller ej, herefter i alt udgør mindst 148 timer pr. uge.

Delikatesseleder:

h. Der kan yderligere ansættes en mestersvend (faglært eller ufaglært) i delikatesseafdelingen (i daglig tale delikatesseleder), såfremt den ugentlige arbejdstidsnorm i delikatesseafdelingen herefter udgør mindst 111 timer ud over de ovennævnte 148 timer.

   Der kan ansættes både en mestersvend i slagterafdelingen og en delikatesseleder, hvis ovennævnte betingelser hver for sig er opfyldt.

i. I varehuse og butikker, som ikke har en slagterafdeling men dog en betjent delikatesseafdeling, kan der uanset litra a og litra g ansættes en delikatesseleder på mestersvendevilkår jf. litra b - e og litra j.

j. Hvis en mester, af helbredsmæssige eller andre årsager (fx som et led i en senioraftale) ønsker at fortsætte sin ansættelse i Brugsforeningen som mestersvend, kan dette aftales med den enkelte. Sådan fortsat ansættelse regnes ikke med i ovenstående, og stillingen nedlægges ved fratrædelse. Regionstillidsrepræsentanten orienteres om sådanne aftaler. Hvis mester ønsker det, kan regionstillidsrepræsentanten deltage i aftaleindgåelsen.

k. Minimalløn for mestersvende fremgår af § 5.

§ 4.3 Kompetenceudvikling

Parterne anbefaler, at mestre og mestersvende på jobløn deltager i relevant efter- og videreuddannelse, fx grundlæggende lederuddannelse eller højere niveauer.

§ 5 Løn

1. Overenskomsten er en minimallønsoverenskomst. I alle lønforhøjelser efter § 5 kan modregnes ethvert tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder eller medarbejdere udover de hidtil gældende minimallønssatser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende minimalløn.

2. Organisationerne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgsordningen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

3. Lønnen udbetales månedsvis bagud.

4. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.

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, delikatesse-assistenter 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

Til alle ufaglærte ansatte i slagterafdelingen ydes et firmatillæg efter følgende skala:

Antal beskæftigelses år	**Tillæg i kr. pr. uge**	**Tillæg i kr. pr. måned**
Efter 1 år	23,00	100,00
Efter 2 år	35,00	152,00
Efter 3 år	46,00	199,00

Såfremt en medarbejder selv forlader sit arbejde og senere vender tilbage til virksomheden, regnes hans tidligere anciennitet i virksomheden ikke med. Hvis en medarbejder derimod afskediges uden egen skyld og genantages på virksomheden inden for et tidsrum af 12 måneder efter arbejdets ophør, oppebærer vedkommende sin tidligere anciennitet.

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
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

Til alle medarbejdere ydes efter 1 års anciennitet i virksomheden, et anciennitetstillæg, som udgør:

Kr. pr. time	0,55

Anciennitetstillægget ydes ikke til ungarbejdere under 18 år.

For slagter gælder derudover:

a. Lønnen for enkelte dages arbejde á 7,4 timer er altid normallønnen plus et tillæg på 14 %. I denne betaling er medregnet kompensation for søgnehelligdage. Enkelte dages arbejde kan kun kræves udført i specielle situationer som for eksempel ved sygdom eller force majeure.

For bagere gælder derudover:

a. **Funktionstillæg:** For bagermestre, der ikke er ansat på jobløn, ydes et funktionstillæg, som udgør:

1. marts 2022
3.669,81

b. **Korttidsansættelse:** Ved ansættelse af korttidsansatte sikres disse beskæftigelse i mindst en hel kalenderuge. Aflønningen sker efter satserne under afsnittet bagerløn.

c. Ved kortidsansættelse som mester udbetales følgende tillæg:

1. marts 2022
84,54

d. **Forskydning af fridag:** Såfremt en fridag forskydes med 8 dages varsel, og erstatningsfridag afvikles i samme kalenderuge, betales intet tillæg.

Gives der ikke ovennævnte varsel, betales overtidstillæg (kun tillæg) jf. § 9, og fridagen afvikles senest i samme uge.

Er fridagen ikke afviklet i samme uge, betales timeløn for det antal timer, der er ydet overtidstillæg for.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 5, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens og den lokale enheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

§ 6 Tillæg

§ 6.1 Særlige tillæg

For arbejde inden for normal effektiv ugentlig arbejdstid, jf. § 1, betales tillæg pr. præsteret normal time:

For slagtere gælder:

Særlige tillæg	01.05.2025	01.03.2026	01.03.2027
Hverdage 18-06	31,58	32,69	33,83
Lørdage 15-24	63,16	65,37	67,66
Søndage 00-24	71,62	74,13	76,72

Der regnes ved udbetaling af tillægget med kvarte timer.

For lærlinge og voksenlærlinge er tillægget det samme som for svende.

For medarbejdere under 18 år er tillægget halvdelen af ovennævnte satser.

Tillægget ydes dog ikke til personer, der specielt er ansat til at arbejde på bestemte tidspunkter uden for den på arbejdsområdet gældende arbejdstid.

For bagere gælder:

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

For medarbejdere under 18 år er tillægget det halve.

Samme tillægssatser er gældende for lærlinge over 18 år.

Tillæggene ydes, hvad enten der er tale om normalarbejde, merarbejde eller overarbejde, men der beregnes ikke overarbejdstillæg af de særlige tillæg.

§ 6.2 Personlige tillæg (bager)

Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end bestemt i § 5, og parterne er enige om, at dette bør ske, hvor medarbejderen på grund af dygtighed yder særlig værdifuldt arbejde, og hvor der forudsættes mere selvstændigt arbejde eller særligt ansvar ved arbejdets udførelse.

Aftale om sådan højere løn træffes mellem uddeleren og den enkelte medarbejder.

Medarbejderen har krav på at få behandlet sin løn en gang om året i forbindelse med anciennitetsdagen for pågældendes tiltrædelse i den aktuelle stilling i butikken.

Parterne er enige om, at i tilfælde hvor der foreligger åbenbare brud på overenskomstens forudsætninger, skal sagen kunne bringes til afgørelse ved forhandling mellem forbundet og BA.

Kan enighed ikke opnås, kan sagen behandles ad sædvanlig fagretlig vej.

§ 7 Pension og ekstra pensionsbidrag

1. Følgende medarbejdergrupper, herunder også lærlinge, er omfattet af arbejdsmarkedspensionen:

   a) Medarbejdere der er fyldt 20 år med 3 måneders ansættelse indenfor COOP/Brugsforeningsområdet.
   b) Medarbejdere der ved ansættelsen har en arbejdsmarkedspension.
   c) Medarbejdere der på ansættelsestidspunktet er fyldt 25 år.

For slagtere

Medarbejderbidrag	Firmabidrag	I alt
2,0 %	11,5 %	13,5 %

For bagere

Medarbejderbidrag	Firmabidrag	I alt
2,2 %	11,55 %	13,75 %

2. For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende:

   Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

   Træffer medarbejderen ikke et valg et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

3. Til kvindelige medarbejdere, som på det forventede fødselstidspunkt har en anciennitet på 9 måneder, og som derfor er på orlov med løn, indbetales der i de første 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselsorlov), et ekstra pensionsbidrag.

   Pensionsbidraget udgør kr. pr. måned:

Bidrag i kr.	1. juli 2023
Arbejdsgiver	2.957
Medarbejder	592
I alt	3.549

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

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 helbredskrav 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 og seniorfrihed

Fritvalg

1. Alle medarbejdere ansat på overenskomsten er omfattet af en fritvalgsordning.

2. Der afsættes for den enkelte omfattede medarbejder en procentdel af den ferieberettigede løn til brug for fritvalg.

3. I fritvalgsordningen for Brugsforeningen indgår værdien af feriefridage. Værdien af de gældende feriefridage på i alt 5 x 0,5 % indgår i fritvalgsordningen. Portionerne udgør hver enkelt som feriefridage 0,5 % og som løn eller pension 0,45 % af den ferieberettigede løn. 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. Eventuelt overskydende midler udbetales som løn. Der kan frit vælges opsparing af et antal feriefridage. Den del der ikke anvendes til feriefridage, udbetales løbende direkte til medarbejderen som løn eller til pension. Sammensætningen af feriefridage, løn og pension er et medarbejdervalg.

4. Såfremt medarbejderen ikke foretager et valg, opspares til 5 feriefridage, og den resterende del udbetales som løn.

   Med virkning fra 1. marts 2024 ændres således, at der maksimalt kan vælges feriefridage for 10,05 % eller maksimalt 20 feriefridage for bagere. For slagtere gælder at de maksimalt kan vælge feriefridage for 10,55 % eller maksimalt 21 feriefridage. Denne begrænsning gælder dog ikke disponering i fritvalgsordningen af feriefridage efter reglerne om seniorferiefridage, jf. § 18, 4. afsnit. Sådan disponering skal ske forud for opsparingen.

For medarbejdere med 15 plantimer eller derunder, som holder ferie på feriekort, ændres med virkning fra 1. september 2024 således, at udgangspunktet er, at fritvalg anvises som løn med mulighed for helt eller delvis at vælge om til feriefridage eller pension

5. Der kan vælges hver måned med virkning fra den efterfølgende måned, dog højst 2 gange inden for løbende 12 måneder. Nyansatte medarbejdere vælger mellem feriefridage, løn og pension i forbindelse med ansættelsen og med virkning på ferieopsparing, løn eller pension på samme tidspunkt.

Ordningens procentdele udgør:

For slagtere gælder

	1. maj 2025	**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 %

For bagere gælder

	1. maj 2025	**1. marts 2026**	**1. marts 2027**
Feriedage	2,50 %	2,50 %	2,50 %
Fritvalg	9,85 %	10,85 %	11,85 %
I alt	12,35 %	13,35 %	14,35 %

6. Med virkning fra 1. januar 2025 er lærlinge omfattet af fritvalg.
   Stk. 2 til og med stk. 5 gælder også for lærlinge.

   Ordningens procentlede udgør:

Fritvalgselementer	**01.01.2025**
Feriefridage	2,5%
Fritvalg	0,5%
I alt	3%
Portioner	6 á 0,5%

Seniorfrihed

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

Fritvalgsordningen
I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgsordningen til finansiering af seniorfridage.

Pensionsbidrag
Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 7. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalgsordning.

Ikke-afholdte feriefridage

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 8, stk. 3 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres antallet af feriedage. Alle aftaler om maksimal overførsel af feriefridage fra det ene år til det næste gælder ikke feriefridage, som er opsparet til afholdelses af seniorfridage.

Sygdom forud for en planlagt seniorfridag giver ret til en erstatningsfridag, hvis sygdommen er opstået inden medarbejderen har forladt arbejdspladsen dagen forud for seniorfridagen. Sygdom opstået efter, at arbejdspladsen er forladt forud for afholdelsen, giver dermed ikke adgang til en erstatningsfridag.

Valg vedrørende seniorordning

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. september give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage det kommende ferieår, og i så fald hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn.

Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. september meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 10, stk. 2.

Andre former for arbejdstidsreduktion
Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af fx længere sammenhængende arbejdsfrie perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag, og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017 dog således, at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018.

Fratrædelse
Opsparede men endnu ikke afviklede seniorfridage skal holdes inden medarbejderen fratræder, når fratrædelsen finder sted efter medarbejderens eget ønske. Hvis afholdelsen ikke er mulig, af samme årsager som ved lovlige feriehindringer, eller hvis fratrædelsen skyldes opsigelse fra Brugsforeningens side, udbetales værdien af ikke afviklede seniorfridage til medarbejderen sammen med sidste lønanvisning. Det kan dog aftales, at værdien anvises medarbejderens pensionsordning i stedet.

§ 9 Overarbejde

Ved overarbejde forstås arbejde, der udføres efter anmodning fra den pågældende arbejdsleder, og som finder sted ud over den ordinære arbejdstid på en af ugens normale dage.

Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time.

a. Overarbejde betales med tillæg til timelønnen således:

1. og 2. time	50 %
Efterfølgende timer	100 %
Ved arbejde på fridage og søn- og helligdage betales med	100 %

Overarbejde må udføres i det omfang, slagter- eller bagerafdelingens uforstyrrede drift kræver det, og Arbejdsmiljøloven tillader. Systematisk overarbejde er forbudt.

Timelønnen beregnes som summen af den månedlige minimallønssats og det personlige tillæg divideret med 160,33.

b. Overarbejde kan efter aftale mellem medarbejderen og virksomheden afspadseres. Tidspunktet for afspadsering aftales med uddeleren ud fra driftsmæssige hensyn og skal være aftalt senest 14 dage forud for afspadseringen. Der afspadseres således, at en time med 50 % overarbejdstillæg afspadseres med 1½ time og 1 time med 100 % overarbejdstillæg afspadseres med 2 timer.

Alternativt kan aftales, at der afspadseres time for time, således at overarbejdstillægget kommer til udbetaling.

c. 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 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 medarbejderes ret til at afslå overarbejde.

d. Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

e. For slagtere er særligt gældende:	For bagere er særligt gældende:
Overarbejde i forbindelse med status betales før normal arbejdstidsbegyndelse med timeløn plus 100 %.	Arbejdes den sidste søndag før jul betales dog minimum 4 timer. Såfremt der arbejdes på en friweekend betales samtlige timer med et tillæg på 100 %.

§ 10 Ferie og feriefridage

1. Ferieloven er gældende. Der udbetales løn under ferie. Der henvises i øvrigt til protokollat om ferie.

2. Feriefridage opspares og afvikles i de selvstændige Brugsforeninger i overensstemmelse med principperne i Ferieloven. Det betyder konkret, at feriefridage opspares fra 1. september til 31. august. Umiddelbart herefter stilles de opsparede feriefridage til rådighed fra 1. september til afholdelse inden 31. december det efterfølgende kalenderår. Der opspares i alt 5 feriefridage over en hel opsparingsperiode

på 12 måneder, og forholdsmæssigt ved delvis ansættelse i løbet af opsparingsperioden. Den løbende opsparing af feriefridage til næste afholdelsesår skal vises på lønsedlen sammen med regnskabet for afholdelsesåret. Der vises både dage og timer. Hvis medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20 % i forhold til optjeningsperiodens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under afholdelse af feriefridage forholdsmæssigt.

3. Ved overgangen til den ny ferielov i perioden fra 1. maj 2020 til 1. september 2020 gælder følgende for feriefridage: Feriefridage optjent i 2019 er til rådighed pr. 1. maj 2020. Feriefridage optjent fra 1. januar 2020 til 31. august 2020 er til rådighed pr. 1. september 2020. Eventuelle uforbrugte feriefridage fra optjeningsåret 2019 overføres automatisk pr. 1. september 2020 til det nye ferieafholdelsesår.

4. Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i opsigelsesperioden, når opsigelsen sker fra virksomhedens side.

5. Placeringen af feriefridagene drøftes forud for fastlæggelsen med medarbejderen.

6. Feriefridagene afholdes i videst muligt omfang som hele fridage.

7. Feriefridage kan ikke placeres på arbejdsfrie dage.

8. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag, hvis sygdommen er opstået inden medarbejderen har forladt arbejdspladsen dagen forud for feriefridagen. Sygdom opstået efter, at arbejdspladsen er forladt forud for afholdelsen, giver dermed ikke adgang til en erstatningsfridag.

§ 11 Sygdom, tilskadekomst og børneomsorgsdage

§ 11.1 Egen sygdom

Under sygdom og tilskadekomst ydes godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 5.

Alle medarbejdere beskæftiget mere end 8 timer ugentligt på denne overenskomst er fra ansættelsestidspunktet ansat på funktionærlignende vilkår. Under sygdom og tilskadekomst ydes godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 5.

Medarbejdere, som ikke er ansat på mere end 8 timer ugentligt ydes syge- og ulykkesløn i henhold til dagpengelovens bestemmelser. For medarbejdere der har været ansat i 9 måneder, yder arbejdsgiveren dog fuld løn inklusiv genetillæg i op til 4 uger, regnet fra 1. fraværsdag.

§ 11.2 Børns sygdom

1. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

   Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn. Medarbejderen kan søge dækning for dette fravær via fritvalgsordningen efter de herom gældende regler. Virksomheden kan kræve dokumentation,

f.eks. i form af tro- og loveerklæring. Den ansatte er pligtig til at oplyse antallet af hjemmeboende børn under 14 år.

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri ved lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Medarbejderen kan søge dækning for dette fravær via fritvalgsordningen efter de her om gældende regler.

2. Pr. 1. maj 2017 indrømmes der frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

   Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

For slagtere er gældende:	For bagere er gældende:
a. Der ydes i denne sammenhæng fuld løn i op til en uges plantid, dog maks. det tilsvarende beløb på sammenligningsområdet pr. time kr. 140,00 pr. 1. marts 2008. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.	a. Der ydes i denne sammenhæng fuld løn i op til en uges plantid, dog maks. det tilsvarende beløb på sammenligningsområdet pr. time kr. 140,00 pr. 1. marts 2008. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

3. Børneomsorgsdage
   Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

b. Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

c. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

d. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

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.

5. 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 helbredskonsultationer, 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

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.

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere:

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. barselsorlov).

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 forældre.

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: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	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 16 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 18 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 Arbejdsforholdets ophør

§ 13.1 Opsigelsesvarsler

Pr. 1. september 2017 er alle medarbejdere ansat på mere end 8 timer ugentligt på denne overenskomst ansat på funktionærlignende vilkår fra ansættelsestidspunktet. Det er herefter funktionærlovens opsigelsesbestemmelser som er gældende.

For slagtere er gældende:

e. Når en medarbejder uberettiget ophører arbejdsforholdet, kan der trækkes for indtil 3 dages løn.

f. For reserver kan ansættelse ikke strække sig ud over 3 måneder, og der gælder ikke noget opsigelsesvarsel i ansættelsesperioden.

For bagere er gældende:

a. En medarbejder kan ikke opsiges under afvikling af ferie.

b. Lærlinge, der efter udlæring forbliver i ansættelse under overenskomsten, er fra udlæringstidspunktet omfattet af de nævnte paragraffer.

c. Hjemsendelse på grund af andre arbejdstageres varslede arbejdsstandsning kan ske med 1 uges varsel til en uges udgang, når 2. konfliktvarsel på relevante områder viser, at virksomheden vil blive berørt.

Varslet kan forlænges i sammenhæng med Forligsinstitutionens udsættelse af varslede konflikter.

Genansættelse finder sted ved konfliktens ophør.

Afskedigelse som følge af arbejdsmangel, hvor afbrydelsen er af indtil 3 måneders varighed, og genansættelsen finder sted umiddelbart efter det pågældende forholds ophør, regnes ikke som en afbrydelse af ansættelsesforholdet.

Opsigelsesreglerne følger den til en hver tid gældende Funktionærlov. Der gælder følgende opsigelsesvarsler:

Ansættelsestid	Fra virksomheden	Fra medarbejderen
5 Måneder	Løbende måned + 1 måned	Løbende måned + 1 måned
2 år og 9 måneder	Løbende måned + 3 måneder	Løbende måned + 1 måned
5 år og 8 måneder	Løbende måned + 4 måneder	Løbende måned + 1 måned
8 år og 7 måneder	Løbende måned + 5 måneder	Løbende måned + 1 måned
Ansat i mere end 8 år og 7 måneder	Løbende måned + 6 måneder	Løbende måned + 1 måned

§ 13.2 Fratrædelsesgodtgørelse

Som særlig fratrædelsesgodtgørelse er gældende:

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget under denne overenskomst i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal Brugsforeningen ved fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5000,-.

2. Bestemmelsen i litra a finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension eller af andre årsager ikke kan oppebære dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse (herunder Tryghedsbeløb), forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler. Dog udbetales fratrædelsesgodtgørelsen, hvis medarbejderen er på plejeorlov bevilget efter servicelovens§ 118 og alene af denne årsag ikke oppebærer dagpenge.

3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1 og i forbindelse med genansættelse evt. indtræder i tidligere anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i litra a er opfyldt i forhold til den nye ansættelse.

4. Såfremt medarbejderen er på deltid, reduceres beløbet forholdsmæssigt.

§ 13.3 Frihed til vejledning i a-kasse/fagforening

Som aftale om frihed til vejledning ved opsigelse gælder:

a. Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til 2 timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 13.4 Kompetenceudviklingsstøtte ved opsigelse

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.

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 Tillidsrepræsentantbestemmelser

For slagtere og bagere er gældende:

a. I enhver virksomhed der er omfattet af gældende overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af overenskomsten, kan medarbejderne af deres midte vælge én til at være tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, såfremt der er 5 organiserede ansatte eller derover.

   I virksomheder, hvor der beskæftiges mindre end 4 organiserede medarbejder under produktionsoverenskomstens område, kan tillidsrepræsentantinstitutionen dog kun indføres, såfremt parterne er enige herom. En aftale om valg af tillidsrepræsentant, hvor valggrundlaget ikke er til stede, kan opsiges af arbejdsgiver med 3 måneders varsel.

En tillidsrepræsentant skal have været mindst 1 år i virksomheden og være fyldt 21 år.

Ingen tillidsmand kan afskediges, uden det har været behandlet af organisationerne. Opnås der ikke enighed, behandles sagen fagretligt.

b. I virksomheder, hvor der ikke er foretaget valg af tillidsrepræsentant, kan den lokale afdelingsformand for Fødevareforbundet NNF kontakte virksomhedens ledelse vedrørende drøftelser om arbejdsforhold. Alle spørgsmål af principiel karakter skal henvises til hovedforbundet.

Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant i Selvstændige Brugsforeninger.

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med ledelsen og muligheden for medlemskab af Fødevareforbundet NNF. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når butikken har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens. Rammerne for mødet aftales lokalt.

Hvis medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres. Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten henvender sig til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.

I butikker hvor der ville kunne vælges en tillidsrepræsentant (hvor der i butikken er 4 organiserede ansatte eller derover) kan tillidsrepræsentanten indgå lokal aftale med lederen af butikken, om at der kan udpeges en uddannelsesrepræsentant i butikken Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik iver, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af overenskomstens § 14.

Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet: En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering.

Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan opdateringen skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden efter de gældende regler herfor. Der kan ydes støtte til flere uddannelsesuger, end medarbejderen har ret til at anvende som selvvalgt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

En tillidsrepræsentant, der efter den 1. maj 2017 indgår uddannelsesaftale med virksomheden som voksenelev, kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

c. 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

1. Der henvises til reglen i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed nr. 1181 af 15. oktober 2010 om arbejdsmiljørepræsentanters beskyttelse mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter indenfor vedkommende eller tilsvarende område.

2. Såfremt der er it- og internetadgang på arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsplads, skal arbejdsmiljørepræsentanten til udførelse af sit hverv have adgang hertil.

3. Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.

   Adgangen til deltagelse i forbundets arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

   Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1. Bestemmelsen træder i kraft 1. oktober 2020.

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 Kompetenceudvikling

§ 16.1 Kompetenceudviklingsfond

Med det formål, at de af denne overenskomst omfattede virksomheder, sikres den bedst mulige konkurrenceevne samt tilgang af de nye lærlinge, har parterne i fællesskab etableret en for overenskomstområdet gældende Kompetenceudviklingsfond.

Fonden har til formål, at:

- yde godtgørelse ved deltagelse i kurser, som medarbejdere på virksomheder omfattet af denne overenskomst, og som samtidig er medlemmer af NNF, måtte deltage i, herunder deltagelse på et af de af overenskomstparterne etablerede mesterkurser. Dette sidste gælder tillige mestre. Såfremt medarbejderen deltager i et kursus, hvortil der ydes offentlig eller anden form for støtte, indtræder fonden som berettiget til denne godtgørelse,

- øge kendskabet til slagterfaget, specielt i relation til de unge mennesker, der efter endt skolegang står foran at skulle vælge erhverv med det formål, at sikre branchen den nødvendige tilgang af nye lærlinge.

Den godtgørelse, som fonden udbetaler, beregnes som den løn, som den pågældende medarbejder normalt oppebærer som personlig løn (mindsteløn + personligt tillæg). Godtgørelsen udredes på baggrund af anmodning fra den pågældende medarbejder, bilagt dokumentation for kursusdeltagelse. Der ydes 100 % løntabserstatning, så længe der er midler i fonden.

Arbejdsgiver betaler et årligt bidrag på kr. 602,50 pr. ansat medarbejder under nærværende overenskomst. 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.

I overensstemmelse med intentionerne med ovennævnte, indrømmes der medarbejdere (herunder også lærlinge), der er medlem af NNF med 6 måneders anciennitet, 2 ugers frihed med løn, som anført ovenfor. Anciennitetskravet er ikke gældende i overenskomstperioden 2025-2028, dog ikke for retten til selvvalgt uddannelse i opsigelsesperiode og lærlinges ret til fritidsuddannelse.

Den enkelte medarbejder har ret til at opspare retten til frihed i op til 3 år - svarende til 6 ugers frihed i det 3. år. De ældste uger bruges først. For medarbejdere, der bliver sagt op, gælder dog bestemmelsen i § 13 således, at alene uforbrugt frihed på op til 2 uger kan benyttes, med mindre aftale om yderligere forbrug er aftalt eller aftales. De ældste uger bruges først.

Muligheden for længerevarende selvvalgt uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i Kompetenceudviklingsfonden.

Det er aftalt, at der formelt ikke stilles betingelser for indholdet af de nævnte kurser, idet det dog som udgangspunkt forudsættes, at kurset har til formål at opkvalificere den enkelte medarbejder.

Fondsbestyrelsen fastsætter selv de nærmere bestemmelser for fondens aktiviteter og funktion. Det kan herunder besluttes, at fonden lægges sammen med og administreres i fællesskab med andre kompetence- og efteruddannelsesfonde indenfor Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening.

§ 16.2 Administrationsbidrag

Virksomheder, der selvadministrer egne kompetencefondsmidler, kan en gang årligt udtage et administrationsbidrag til virksomheden, svarende til den for det foregående regnskabsår opgjorte administrationsprocent i Fødevareoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond. Udbetalingen kan ske, når der foreligger et endeligt godkendt regnskab for Kompetencefonden.

§ 16.3 Ret og pligt til uddannelse

Medarbejdere har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed, for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedernes og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

§ 17 Natarbejde

Natarbejde
Natarbejder er medarbejdere, der inden for natperioden kl. 23.00 til kl. 06.00:
a) Normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller,
b) udfører mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder

Hyppighed
Medarbejderne skal tilbydes gratis helbredskontrol inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter aftalen bliver klassificeret som natarbejder, skal tilbydes helbredskontrol inden for regelmæssige tidsrum på højest 2 år.

Hvornår skal helbredskontrollen foregå
Parterne er enige om, at såfremt helbredskontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Hvem forestår helbredskontrollen
Parterne er enige om, at helbredskontrollen skal forestås af sundhedsfagligt uddannet personale, der har autorisation (læger og sygeplejersker), og viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbredsproblemer.

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder
Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsudvalget på virksomheden på eget initiativ fører kontrol med, om helbredskontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Virksomheden skal, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, årligt udarbejde en skriftlig opgørelse over omfanget af natarbejdere, samt i hvilket omfang virksomheden tilbyder disse natarbejdere en helbredskontrol, jf. denne aftales principper.

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde
Parterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide.

I Aftale om natarbejde og helbredskontrol har parterne aftalt efter hvilke principper, natarbejderes natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag, der skal foretages, hvis anbefalingerne ikke følges.

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

• Højst tre nattevagter i træk,
• Højst 9 timer ad gangen
• Mindst 11 timer mellem to vagter
• Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

1. I regi af arbejdsmiljøorganisationens øverste organ drøftes, om man i Brugsforeningen lever op til NFA's anbefalinger,

2. Drøftelsen skal:

a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
b. dokumenteres skriftligt, som skal indeholde en gennemgang af anbefalingerne, f.eks. i et skema eller referat af drøftelsen

3. Hvis det på baggrund af drøftelsen på virksomheden vurderes, at NFA's anbefalinger følges, anvendes nuværende regler i overenskomsten uændret.

4. Hvis det på baggrund af disse drøftelser vurderes, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

a. Virksomheden tilbyder årlig helbredskontrol til natarbejdere
b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år
c. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,
i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
ii. Vurdering af risici ved natarbejde
iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
iv. Opfølgning på handlingsplan

Gravides natarbejde

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

• At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.
• At natarbejde udover 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Når arbejdsgiver er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højest arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan arbejdsgiver senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.

§ 18 Arbejdstøj

Der ydes hensigtsmæssig arbejdsbeklædning - herunder fodtøj - under hensyn til myndighedskrav og de krav om hygiejne, arbejdsmiljø og personlig fremtræden, der gælder i butikken. Disse krav fastsættes i den enkelte butikskæde, og kan bl.a. indebære påbud om hovedbeklædning.

§ 19 Regler for faglig strid

Uoverensstemmelser mellem medarbejder og Brugsforeningen behandles i henhold til de mellem FH og BA til enhver tid aftalte regler om behandling af faglig strid.

§ 20 Overenskomstens gyldighed og opsigelse

Denne overenskomst træder i kraft den 1. marts 2025 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. marts, dog tidligst den 28. februar 2028.

Bilag

1 Løngaranti

a. I forbindelse med skiftet af sammenligningsområde er det aftalt mellem parterne, at medarbejdere, ansat pr. 28. februar 2011 som følge af overgang til minimalløn med modregningsadgang, ikke vil opleve en direkte lønnedgang i det eksisterende job.

b. Pr. 1. marts 2011 ændres lønsatserne fra den hidtil gældende løn til at være identisk med lønrammen på sammenligningsområdet.

c. Differencen i den tidligere lønsats og den nye lønsats om konverteres til et personligt tillæg, hvori parterne er enige om, der ikke kan ske modregning. Dette tillæg tilføres endvidere lønstigningen på kr. 2,50 gældende for lønstigningen 1. april 2009, lønstigningen på kr. 1,10 gældende for lønstigningen 2010, samt lønstigningen på kr. 1,75 gældende for lønstigningen 2011.

d. Ovenstående gælder alle ansatte på overenskomsten inkl. lærlinge.

2 Forsikringsordning for lærlinge

a. Pr. 1. marts 2011 er etableret en forsikringsydelse til lærlinge omfattende invalidepension, invalidesum, forsikring ved kritisk sygdom og dødsfaldssum.

b. Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

c. Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne aftale.

d. Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension kr. 60.000 årligt
Invalidesum kr. 100.000
Forsikring ved kritisk sygdom kr. 100.000
Dødsfaldssum kr. 300.000

e. Ordningen er etableret med Pension for Funktionærer/PFA Pension.

3 Overenskomst vedrørende lærlinge

Fødevareoverenskomsten er - med følgende særlige aftaler - gældende for alle lærlinge.

Overenskomstparterne er enige om, at virksomheden og lærlingen løbende bør afholde samtaler, hvor lærlingeforløbet og parternes gensidige forventninger drøftes. Det anbefales, at der som minimum afholdes en samtale inden prøvetidens udløb (første 3 måneder) og indenfor det første år.

For slagterlærlinge gælder særligt:

Minimalløn for lærlinge:

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1. læreår	12.332,05	12.763,67	13.210,40
2. læreår	14.371,33	14.874,33	15.394,93
Rest lære-tid	17.514,50	18.127,51	18.761,98

a. Er en uddannelsesaftale sluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

b. Lærlinge, der ikke har ferieret efter ferieloven, sikres tjenestefrihed med løn for det manglende dagantal.

c. Lærlinge får fuld løn i ferien plus et ferietillæg på 1 % af den i optjeningsåret indtjente ferieberettigende løn med modregning af tidligere optjent feriegodtgørelse.

c. Ved fratrædelse ydes der feriegodtgørelse efter ferielovens regler.

d. Denne overenskomst er gældende i samme tidsrum som hovedoverenskomsten.

Ved lærlingens skoleophold på hovedforløbet betaler Brugsforeningen for kost og logi på skolen.

For lærlinge, der er under den ny mesterlæreaftale, betaler virksomheden for kost og logi på skolen under alle skoleophold.

For bagerlærlinge gælder særligt:

Minimalløn for lærlinge:

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1. læreår	13.855,49	14.340,44	14.842,35
2. læreår	15.034,65	15.560,86	16.105,49
3. læreår	16.245,01	16.813,58	17.402,06
4. læreår	19.161,81	19.832,48	20.526,61

a. Lærlinge, der har gennemført grundforløb 2 inden uddannelsesaftalens indgåelse, overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. års lønsatser.

b. Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 4 år, er parterne enige om, at der sker afkortning, således at de sidste satser er gældende.

c. I øvrigt gælder de generelle regler om arbejdstid, forskudttid m.v.

Anmærkning:

Virksomheden skal være opmærksomme på, at det følger af gældende lovgivning, at det er en betingelse for, at jobcenteret kan yde tilskud, at voksenlærlingen aflønnes efter lønsatserne for ufaglærte. Tilsvarende betingelse er gældende for, at Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) kan yde den høje refusionssats.

Da der derudover gælder øvrige betingelser, anbefales virksomheden altid at sørge for forudgående godkendelse ved jobcentret inden, der indgås aftale med en voksenlærling.

Det er op til den enkelte virksomhed at beslutte, om de ønsker at aflønne voksenlærlingen i henhold til satserne for voksenlærlinge § 5 eller efter satserne for ufaglærte i § 5.

4 Befordringsgodtgørelse for lærlinge

a. Lærlinge har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km pr. dag (rejsedag).

b. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget transportmiddel anvendes.

c. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde, og der skal, hvor det er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lignende. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til Arbejdsministeriets regler, når den samlede skolevej er mindst 20 km eller derover.

d. For indkvarterede lærlinge ydes befordringstilskud for rejse til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bolig i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den samlede længde er mindst 20 km.

e. Bestemmelserne i afsnit b og c finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette afsnit.

f. Såfremt butikken, efter aftale med lærlingen, vælger en anden skole end den i forhold til arbejdspladsen nærmest liggende, og rejselængden ikke overstiger 20 km, betaler butikken lærlingens transportomkostninger.

I øvrigt gælder regler, fastsat af AER i henhold til lov af 18. december 1992 om AER.

5 Fisk og vildt (slagtere)

Parterne er enige om at følge ændringerne på sammenligningsområdet.

6 Overenskomstredaktionen 2014

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2014-2017 har parterne omkostningsneutralt sammenskrevet den tidligere overenskomst for slagtere (3.56.0) og den tidligere overenskomst for bagere (3.59.0) til en ny fælles fødevareoverenskomst.

Med sammenskrivningen er der, bortset fra de specifikt forhandlede og i overenskomstfornyelsesprotokollatet af 23. januar 2015 nævnte ændringer, tilføjelser m.v. ikke tilsigtet nogen form for ændring i parternes hidtidige fortolkning og administration af de bestemmelser, som er sammenskrevet eller opretholdt i uændret form.

Der er specielt ikke tilsigtet, at nogen af parterne fremover kan påberåbe sig, at elementer fra den ene overenskomst nu skal gælde i den anden overenskomst alene som følge af sammenskrivningen.

7 Tryghedsaftalen

1. **Aftalens gyldighedsområde**

Aftalen vedrører de medarbejdere, der er omfattet af Fødevareoverenskomsten mellem Fødevareforbundet NNF og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening indgåede overenskomst.

2. **Aftalens formål**

Aftalen skal medvirke til sikring af arbejdstilfredsheden og medarbejdernes tryghed i ansættelsen, og således bidrage til fremme af et godt arbejdsklima.

3. **Information**

For at give den enkelte medarbejder mulighed for egen vurdering af sikkerheden for den fortsatte beskæftigelse, er den enkelte Brugsforening ansvarlig for, at der gennem samarbejdsudvalget eller på anden måde gives en løbende information om Brugsforeningens aktuelle situation og om dens planer for fremtiden i det omfang, disse oplysninger ikke skader Brugsforeningens/KVICKLYs interesser. Informationen underbygges i nødvendigt og muligt omfang med regnskaber, budgetter, handlingsplaner eller lignende.

4. ***Ændringer af arbejdspladsen***

I forbindelse med iværksættelse af arbejdspladsændringer gives der, så tidligt som muligt ,de enkelte, berørte medarbejdere og den stedlige tillidsrepræsentant konkret oplysning om, hvordan de pågældende medarbejderes situation påvirkes af ændringerne, og medarbejderne har ret til på anmodning at drøfte evt. spørgsmål i tilknytning til ændringerne med nærmeste overordnede.

5. **Opsigelse**

Ved opsigelser skelnes mellem fire forskellige årsagsgrupper:

a. Opsigelser som følge af aktivitetsnedgang, der skyldes svigtende afsætning og lignende.

b. Opsigelser som følge af rationalisering og strukturel omlægning af arbejdspladsen.

c. Opsigelser som følge af svigtende evne til at varetage fortsat beskæftigelse, f.eks. som følge af invaliditet, sygdom eller svagelighed.

d. Opsigelser som følge af andre forhold hos medarbejderen, f.eks. utilfredsstillende arbejdsindsats, som ikke kan afhjælpes ved træning eller samarbejdsvanskeligheder.

Tillidsrepræsentanten skal orienteres om de individuelle afskedigelser, der er nævnt i stk. 1 c og d.

Opsigelse af medarbejdere med over 3 års anciennitet i den pågældende Brugsforening, som følge af de grunde der er nævnt i stykke 1, punkterne a og b, skal søges modvirket ved langtidsplanlægning og ved omskoling og/eller flytning, evt. med økonomisk støtte.

Ved fuldt bortfald af stillinger under omstændigheder, der er nævnt i stykke 1, punkterne a og b, skal der søges tilbudt berørte medarbejdere anden passende beskæftigelse i den pågældende Brugsforening, anden butik indenfor Brugsforeningsområdet eller andre selskaber med direkte eller indirekte tilknytning til Brugsforeningsbevægelsen.

Kan der ved opsigelse, af grunde som nævnt i stykke 1, punkterne a og b, ikke tilbydes anden passende beskæftigelse inden en måned før opsigelsesvarslets udløb, ydes der medarbejderen en fratrædelsesgodtgørelse, der ud over evt. fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a, beregnes således på grundlag af uafbrudt anciennitet:

Fratrædelsesgodtgørelse	**Anciennitet**
Efter antal hele Ansættelsesår	% af månedsløn ved opsigelsens udløb
6	70
7	95
8	110
9	120
10	130
11	140
12	150
13	160
14	170
15	180
16	190
17	200

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales sammen med sidste normale lønudbetaling.

Afviser medarbejderen et tilbud om passende beskæftigelse, udbetales der ingen fratrædelsesgodtgørelse, uanset medarbejderens begrundelse for afvisningen.

Til medarbejdere, der fratræder på grund af de i stk. 1 anførte årsager med ret til efterløn i henhold til lov om Arbejdsformidling og Arbejdsløshedsunderstøttelse, ydes i stedet for fratrædelsesgodtgørelse efter stk. 5, der beregnes som:

Fratrædelsesgodtgørelse	**Alder**
Alder	% af fratrædelsesgodtgørelse stk. 5
60 år	100 %
61 år	80 %
62 år	60 %
63 år	40 %
64 år	30 %
65 år	20 %
66 år	10 %
67 år	0

Når svigtende erhvervsevne ved hidtidig beskæftigelse truer den enkeltes fortsatte ansættelse, skal mulighederne for flytning til andet arbejde undersøges.

Brugsforeningen vil normalt i de situationer (jf. stk. 1 c), hvor lønnedgang kan komme på tale, yde et overgangsbeløb, der fastsættes under hensyn til vedkommendes anciennitet.

6. **Opsigelse pga. arbejdsskade og erhvervssygdom**

Opsiges en medarbejder på grund af en arbejdsskade eller erhvervssygdom, som vedkommende har pådraget sig under beskæftigelse i den pågældende Brugsforening, udbetales der fratrædelsesgodtgørelse efter reglen i § 5, stk. 5, såfremt skaden eller sygdommen medfører tilkendelse af løbende, årlige udbetalinger fra arbejdsskadeforsikringen.

7. **Advarsel**

Individuelle opsigelser, som følge af de årsager, der er nævnt under § 5, stk. 1 d, kan ikke finde sted uden forudgående skriftlig advarsel, hvis vedkommende har mere end 3 års anciennitet. Herfra er undtaget tilfælde, hvor medarbejderen bortvises og tilfælde af opsigelse, som ligger på grænsen til bortvisning.

Tillidsrepræsentanten orienteres om advarsler i de tilfælde, hvor de indeholder angivelse af, at manglende efterlevelse indenfor 6 måneder vil kunne medføre afskedigelse.

8. **Gyldighed**

Aftalen træder i kraft 1. marts 2001 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. februar, og tidligst 1. februar 2005.

Aftalen er indgået under den forudsætning, at Brugsforeningernes Arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheder ikke udefra pålægges forpligtelser af lignende art. Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening tager derfor forbehold for, at tryghedsaftalen i givet fald tages op til revision, hvis der kommer sådanne forpligtelser.

8 Tjenestefrihedsbestemmelser

Gældende for medarbejdere med 15 timer og derover.

Frihed uden fradrag i løn
Frihed uden fradrag i løn uanset ansættelsestidens længde:

a. Dødsfald
Ægtefælle/samlever/børn/forældre/svigerforældre og søskende: Fornøden frihed såvel dødsdag som begravelsesdag. For egne bedsteforældre, svigerinder og svogre gives fornøden frihed på begravelsesdagen.

b. Flytning af bopæl foranlediget af butikken - nyt arbejdssted
Flyttedagen (gælder som hovedregel kun medarbejdere med egen husstand).

c. Bryllup/sølvbryllup
Bryllupsdagen/sølvbryllupsdagen plus efterfølgende arbejdsdag.

Falder dagen på en hel fridag, ydes frihed enten dagen før eller dagen efter fridagen.

Hel og halv fridag, weekendordning samt eventuel ferie kan ikke bevirke forlængelse af tjenestefriheden.

d. Eget jubilæum i butikken:
Jubilæumsdagen plus efterfølgende arbejdsdag.

e. Konfirmation
Der gives frihed på egne børns konfirmationsdag.

f. Fødselsdag
Egen 50 og 60 års fødselsdag gives frihed på selve dagen.

Frihed med fradrag i løn
Frihed med fradrag i løn ydes efter anmodning fra en medarbejder. Frihed ydes kun, såfremt hensynet til arbejdet tillader det.

a. Borgerligt ombud
Et borgerligt ombud er et offentligt hverv, som den enkelte borger ifølge lov er forpligtet til at udføre personligt. Bliver en medarbejder pålagt borgerligt ombud, træffes der i hvert enkelt tilfælde særlig aftale om frihed til varetagelse af ombuddet.

9 Uddannelsesfond

Til FH/DA-uddannelsesfonden opkræves et fast beløb pr. arbejdstime. Det indbetalte bidrag udgør pr. 1. marts 2020 42 øre. Det er aftalt mellem parterne, at beløbet indbetales pr. 1. januar 2022.

Det indbetalte bidrag stiger per 1. marts 2026 med 2 øre og igen med 2 øre den 1. marts 2027.

10 Uddannelses- og samarbejde (20-øres fonden)

Fra 1. marts 2011 afsætter Brugsforeningerne 20 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, sikkerheds- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen inden for overenskomstens dækningsområde.

Midlerne opkræves af og indbetales til Fødevareforbundet NNFs og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforenings fælles Kompetenceudviklingsfond. De nærmere regler for anvendelse af midlerne fastsættes mellem overenskomstparternes Kompetenceudviklingsfonds bestyrelse.

Bestyrelsen sammensættes efter samme principper som Uddannelsesfonden.

11 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 løndele.

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.

12 Aftale om udenlandsk arbejdskraft

Anvendelse af udenlandske underleverandører:

Ved anvendelse af udenlandske underleverandører anbefaler overenskomstens parter, at virksomheder omfattet af overenskomsten, inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark, orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx hvilket arbejde de skal udføre og dets forventede varighed.

Der er enighed om, at ovenstående aftale alene gælder arbejde, der vedrører funktioner, der hidrører fra overenskomstens dækningsområde.

13 Protokollat om ferie

Der er mellem parterne indgået følgende aftale vedrørende visse elementer i ferieloven, som træder i kraft den 1. september 2020.

1. Tvistigheder
Der er mellem parterne enighed om, at adgangen til tvistløsning i det fagretlige system alene omfatter de nedenfor aftalte fravigelser fra ferieloven.

2. Ferieoptjening og ferieafholdelse
Ferielovens § 5 om optjening af ferie og ferielovens § 6 om afholdelse af ferie ændres således, at ferie optjenes i timer i stedet for i dage og afvikles i timer i stedet for dage. Ferielovens § 8 ændres således, at restferie også kan afholdes i enkeltdage med afvikling i timer.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

3. Overførsel af ferie
Ferielovens bestemmelser i § 21 og § 22 er gældende, og ikke omfattet af aftalen i nr. 1, om tvistigheder.

Der er enighed om,
a. At der pr. ferieafholdelsesår maksimalt kan overføres 5 dage.
b. At der ved ferieafholdelsesårets afslutning kan overføres mere end 5 dage, svarende til de tidligere overførte dage plus maksimalt 5 nye.
c. At der ved overførsel af dage dog maksimalt kan henstå 10 dage.
d. At der ved feriehindringer ikke er noget maksimum på, hvor mange dage der kan overføres ved ferieafholdelsesårets afslutning og henstå til afvikling i ferieafholdelsperioden efter den 1. januar.
e. Overført ferie kan varsles til afholdelse med en måned, idet ferien betragtes som restferie.
f. Overført ferie kan dog kun varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede var placeret i denne periode (varslet eller aftalt), eller der er enighed om afholdelse af den overførte ferie i opsigelsesperioden.
g. Overført ferie kan ikke betragtes som afholdt i en fritstillingsperiode, medmindre der er enighed om dette.

4. Ferieophør
Ferielovens § 6, stk. 2 suppleres således, at hvis ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

5. Ferietillæg
Ferielovens § 18 følges således, at ferietillæg til medarbejdere med løn under ferie, udbetales 2 gange pr. kalenderår, før ferien holdes.

Ferietillæg kan kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

6. Andre aftaler
Medarbejdere ansat på 15 ugentlige plantimer eller derunder holder ferie med feriekort.

Ovenstående aftaler danner grundlag for aftaleindgåelse mellem Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og Fødevareforbundet NNF.

14 Protokollat om feriefridage

Der er mellem parterne indgået følgende aftale vedrørende feriefridage med virkning fra 1. september 2020 gældende for Fødevareforbundet NNF og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening.

1. Opsparing

a. Opsparingen starter 1/9 og slutter 31/8. Umiddelbart herefter stilles de opsparede feriefridage til rådighed fra den 1/9 til afholdelse inden 31/12 det efterfølgende kalenderår.

b. Der opspares i alt 5 feriefridage over en hel opsparingsperiode på 12 måneder, og forholdsmæssigt ved delvis ansættelse i løbet af opsparingsperioden.

c. Den løbende opsparing af feriefridage til næste afholdelsesår skal vises på lønsedlen sammen med regnskabet for afholdelsesåret. Der vises både dage og timer.

d. Hvis medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20 % i forhold til optjeningsperiodens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under afholdelse af feriefridage forholdsmæssigt.

2. Afholdelse

a. I overensstemmelse med ferielovens princip om, at først optjent ferie afholdes først, afholdes derfor først overført ferie, dernæst feriefridage og til sidst samtidighedsferie.

b. Løn under afholdelse af feriefridage indgår ikke i den ferieberettigede løn.

c. Ikke afholdt og ikke overførte feriefridage, som ikke er omfattet af feriehindring, kan ikke udbetales, men tilfalder den af parterne oprettede Feriefond.

d. Medarbejdere på feriekortordning afholder feriefridag som ferie med løn. Der udbetales ved afholdelsen en forholdsmæssig del af feriefriopsparingen (0,5 % af den ferieberettigede løn i opsparingsåret) pr. feriefridag.

e. Feriefridage kan varsles til afholdelse på samme måde som restferie efter ferieloven.

3.Overførsel
Feriefridage er omfattet af bestemmelserne i Protokollatet om ferie, nr. 3 om overførsel af ferie, og de deri nævnte maxima, inklusive aftalerne om ferieoverførsel ved feriehindringer.

4.Fratrædelse
Optjente men ikke afholdte feriefridage udbetales ved fratrædelse.

5.Fritvalgsordning
For medarbejdere der er omfattet af en overenskomstaftalt fritvalgsordning, gælder i øvrigt følgende:

a. I fritvalgsordningen for Brugsforeningen indgår værdigen af feriefridage. Der kan således frit vælges opsparing af et antal feriefridage. Den del der ikke anvendes til feriefridage udbetales løbende direkte til medarbejderen som løn eller til pension. Sammensætningen af feriefridage, løn og pension er et medarbejdervalg.

b. Såfremt medarbejderen ikke foretager et valg, opspares til 5 feriefridage og den resterende del udbetales som løn.

c. Der kan vælges hver måned med virkning fra den efterfølgende måned, dog højst 2 gange inden for løbende 12 måneder.

6.Overgangsordning for perioden 1. maj 2020 til 1. september 2020

Feriefridage optjent i 2019 er til rådighed pr. 1. maj 2020.

Feriefridage optjent fra 1. januar 2020 til 31. august 2020 er til rådighed pr. 1. september 2020.

Eventuelle uforbrugte feriefridage fra optjeningsåret 2019 overføres automatisk pr. 1. september 2020 til det nye ferieafholdelsesår.

15 Minimalløn bagerlærlinge

A. Minimalløn for lærlinge:

PERIODE	LØNSATS - 1. marts 2023	LØNSATS - 1. marts 2024	UDDANNELSENS OPBYGNING		
			Grundforløb 1 - ½ år		
1. årssats Lærlinge der har gennemført grundforløb 2 overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. årssatsen.	12.872,07 kr. pr. måned 80,28 kr. pr. time	13.322,59 kr. pr. måned 83,09 kr. pr. time	Grundforløb 2 - ½ år		
			TRIN 1 – Bagværker – 2 år		
2. årssats	13.967,53 kr. pr. måned 87,12kr. pr. time	14.456,40 kr. pr. måned 90,17 kr. pr. time			
3. årssats	15.063,06 kr. pr. måned 93,95 kr. pr. time	15.590,27 kr. pr. måned 97,24 kr. pr. time			
			Trin 2, Specialet Bager 1½ år	Trin 2, Specialet Konditor 1½ år	Trin 2, Specialet Detailbager 1½ år
4. årssats	17.801,76 kr. pr. måned 111,03 kr. pr. time	18.424,82 kr. pr. måned 114,92 kr. pr. time			

16 Lønblad

	Lønssatser		01.03.2026	01.03.2026	01.03.2027
Slagtere	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, detailslag-teraspiranter, delikates-seassistenter og reser-ver (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 å		12.658,00	12.987,00	13.308,00
	Unge under 18 år kr. pr. time		78,95	81,00	83,00
Bagere	Bagermestre på jobløn 3 ansatte 4 ansatte 5 ansatte		 32.260,67 32.760,67 33.260,67	 32.821,67 33.321,67 33.821,67	 33.382,67 33.882,67 34.382,67
	Mestersvende på jobløn		28.499,00	29.060,00	29.621,00
	Faglærte bagere og kon-ditorer		25.435,90	25.996,90	26.557,90
	Bagværkere, brødba-gere 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

Slagtere	**Firmatillæg ufaglærte**	
Antal beskæftigelses år	**Tillæg i kr. pr. uge**	**Tillæg i kr. pr. måned**
Efter 1 år	23,00	100,00
Efter 2 år	35,00	152,00
Efter 3 år	46,00	199,00

Anciennitetstillæg		**01.03.2022**	**01.03.2023**	**01.03.2024**
Voksne efter 1 år	Kr. pr. time	0,45	0,55	0,55

Bagermestre uden jobløn	**01.03.2022**	**01.03.2023**	**01.03.2024**
Funktionstillæg	3.393,03	3.545,71	3.669,81
Kortidsansættelse pr. dag	78,16	81,68	84,54

	Forskudt tid	01.05.2025	01.03.2026	01.03.2027
Slagtere	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
Lærlinge og voksenlærlinge	Hverdage 18-22	31,58	32,69	33,83
	Hverdage 22-06	31,58	32,69	33,83
	Lørdage 15-24	63,16	65,37	67,66
	Søndag 00-24	71,62	74,13	76,72
Unge under 18 år (halveret tillæg af ovennævnte satser)	Hverdage 18-22	15,79	16,35	16,92
	Hverdage 22-06	15,79	16,35	16,92
	Lørdage 15-24	31,58	32,69	33,83
	Søndage 00-24	35,81	37,07	38,36
Bagere	18-04	51,62	53,43	55,30
	Søn- og helligdage 00-24 plus grundlovsdag 12-24	34,40	35,60	36,85
Unge under 18 år (halveret tillæg)	18-04	25,81	26,72	27,65
	Søn- og helligdage 00-24 plus grundlovsdag 12-24	17,20	17,80	18,43
Særlige tillæg lærlinge over 18 år	18-04	51,62	53,43	55,30
	Søn- og helligdage 00-24 plus grundlovsdag 12-24	34,40	35,60	36,85

For slagtere

Medarbejderbidrag	Firmabidrag	I alt
2,0 %	11,5 %	13,5 %

For bagere

Medarbejderbidrag	Firmabidrag	I alt
2,2 %	11,55 %	13,75 %

Barselspension	01.03.2022	01.07.2023	01.03.2024
Antal uger	14	10	10

Medarbejderbidrag	680,00	592	592
Firmabidrag	1.360,00	2.957	2.957
Samlet bidrag	2.040,00	3.549	3.549

For slagtere gælder

		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 %

For bagere gælder

		1. marts 2026	**1. marts 2027**
Feriedage	2,50 %	2,50 %	2,50 %
Fritvalg	9,85 %	10,85 %	11,85 %
I alt	12,35 %	13,35 %	14,35 %

17 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 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.

18 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.