

Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Ved de afsluttende forhandlinger dags dato i regi af Forligsinstitutionen har nedennævnte parter indgået aftale om fornyelse af Produktionsoverenskomsten for en 2-årig periode.

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

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

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

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

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

1. Aftale om 3-måneders samtale
2. Aftale om digitaliseret vagtplanlægning
3. Aftale om fravigelse af Aftale om kompetenceudviklingsfond
4. Aftale om fravigelse af ferieloven
5. Aftale om gravides arbejde
6. Aftale om lønblad
7. Aftale om løndannelse
8. Aftale om nye regler og rammer vedr. natarbejde
9. Aftale om Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant
10. Aftale om orientering af tillidsrepræsentanten vedrørende dækningsområde
11. Aftale om overenskomstens varighed
12. Aftale om pension
13. Aftale om redaktionel gennemgang og trykning af overenskomsten
14. Aftale om redaktionelle ændringer
15. Aftale om restopsparing af fritvalg
16. Aftale om seniorordning (redaktionel ændring)
17. Aftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldelse til informationsmøder
18. Aftale om tilskud til dækning af medarbejdernes løntab
19. Aftale om afdækning af mulighed for faglig opkvalificering
20. Aftale om aflønning af unge under 18 år
21. Aftale om anmærkning til voksenslærlinges løn
22. Aftale om barsel
23. Aftale om Fritvalgs Lønkonto
24. Aftale om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet
25. Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag
26. Aftale om pensionssatser
27. Aftale om regulering af minimallønsatser
28. Aftale om regulering af særlige tillæg
29. Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler
30. Aftale om anciennitetstillæg
31. Aftale om lærlinges lønskema

Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

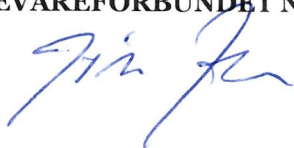
Dansk Erhverv Arbejdsgiver

- 32. Aftale om styrkelse af tillidsrepræsentantens rolle
- 33. Aftale om udvalgsarbejder om fleksibel deltidsbeskæftigelse

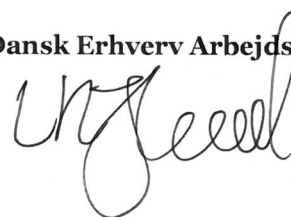
Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale
om
tre-måneders samtale

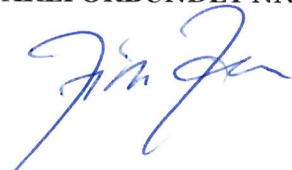
I § 3, indsættes som nyt 8. afsnit:

”Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, 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.”

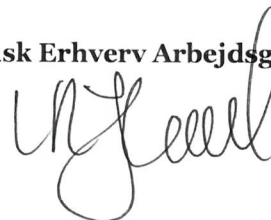
Nuværende 8. og 9. afsnit bliver herefter til 9. og 10. afsnit.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

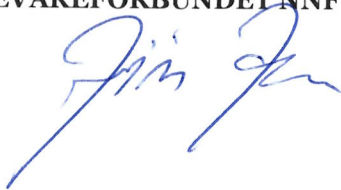
digitaliseret vagtplanlægning

Parterne har drøftet butiksoverenskomstens protokollat 30 om digitaliseret vagtplanlægning og er enige om at følge dette arbejde i overenskomstperioden. Dansk Erhverv vil i efteråret 2024 orientere Fødevareforbundet NNF nærmere om arbejdet og det eventuelle resultat heraf.

Nærværende aftale optrykkes ikke.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Aftale om fravigelse af Aftale om kompetenceudviklingsfond

Forlængelse af aftale:

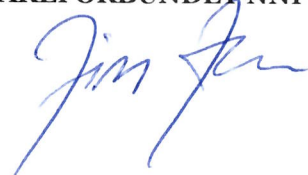
Parterne er enige om, at det fortsat er vigtigt at styrke efter- og videreuddannelse. Det er derfor aftalt at videreføre "Aftale om fravigelse af Aftale om kompetenceudviklingsfond", med følgende ændringer:

I "Aftale om fravigelse af Aftale om kompetenceudviklingsfond", 1. afsnit udgår punkt 2.

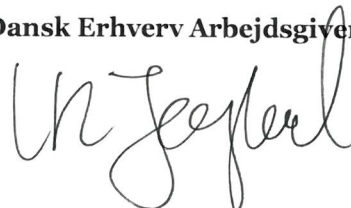
I "Aftale om fravigelse af Aftale om kompetenceudviklingsfond" 2. afsnit udgår "28. februar 2023" og erstattes af "28. februar 2025".

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet

I § 12 stk. 1, indsættes følgende tekst som nyt litra E:

”Ferie på forskud og varsling af ferie

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig.

Det kan aftales, medarbejderne tildes op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den. 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildes et antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ”ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ”ferie på forskud”.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.”

Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

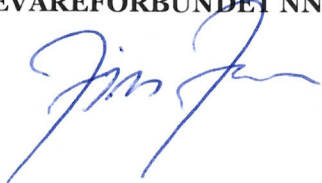
FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

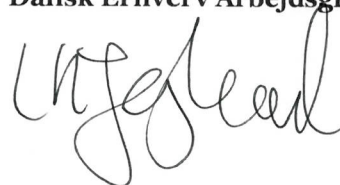
Nuværende stk. 1, litra E bliver herefter til litra F.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

gravides arbejde

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Når virksomheden 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 gravide medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren 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.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i § 10, stk. 2, litra B.

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 arbejdsgiveren senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.

På baggrund af ovenstående indsættes en tekst i ny Aftale om natarbejde. Teksten og den nærmere placering fremgår af Aftale om nye regler og rammer vedr. natarbejde.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

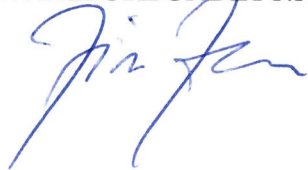
Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale
om
lønblad**

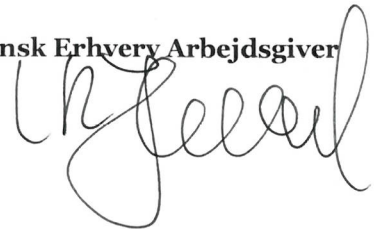
Parterne er enige om redaktionelt at optrykke et fælles forslag til lønblad.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale om løndannelse

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i mindstebetalingssystemet i produktionsoverenskomsten.

Parterne er enige om, at løndannelsen i produktionsoverenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Parterne er enige om, at løndannelsen tager udgangspunkt i den enkelte virksomheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold, og skal ske i overensstemmelse med bestemmelserne i produktionsoverenskomstens § 4, stk. 9, litra D, 1. afsnit.

Parterne er endvidere enige om, at udgangspunktet i produktionsoverenskomsten er, at lønnen for den enkelte medarbejder i hvert tilfælde aftales mellem virksomheden og medarbejderen efter bestemmelserne i produktionsoverenskomstens § 4, stk. 9, litra D, 1. afsnit.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af produktionsoverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale herom.

Parterne er derfor enige om, at der som et nyt 2. afsnit i nuværende § 4, stk. 9, litra E, indsættes følgende tekst:

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

Endvidere er parterne enige om at styrke medarbejdernes muligheder for at have konstruktive lønforhandlinger.

Parterne er enige om, at dette kan ske ved, at tillidsrepræsentanten kan anmode virksomhedens ledelse om information vedrørende virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a., ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

I § 4, stk. 9, litra E, indsættes som nyt 3. afsnit:

”Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 4, stk. 9, litra D, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.”

Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Parterne er enige om, at indgå en organisationsaftale med følgende ordlyd:

”Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse.

Parterne er enige om, at løndannelsen i produktionsoverenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af produktionsoverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalafstale herom.

Hvor der er indgået aftale om kollektive lønforhandlinger, er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

Parterne kan opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bla. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

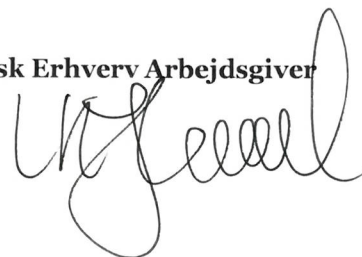
Uden at forpligte de lokale parter kan Fødevareforbundet NNF og Dansk Erhverv Arbejdsgiver komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.”

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

nye regler og rammer vedr. natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's generelle anbefalinger om natarbejde i overenskomsten.

NFA's anbefalinger er:

- 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.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF er på den baggrund enige om, at følgende principper indarbejdes i overenskomsten:

1. Hvis virksomheden ikke efterlever NFA's anbefalinger, sættes følgende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:
 - a. Virksomheden tilbyder årlig helbreds kontrol til natarbejdere
 - b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen 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
2. Hvis virksomheden følger NFA's anbefalinger, anvendes nuværende regler i overenskomsten uændret.

Før Aftale om kompetenceudviklingsfond, indsættes en ny Aftale om natarbejde:

“AFTALE OM NATARBEJDE

Dokumentation for, at natarbejderen tilbydes helbreds kontrol

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 helbreds kontrol, jf. overenskomstens principper.

Forebyggende tiltag ved natarbejderen natarbejde

Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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.

Hvis virksomheden følger NFA's anbefalinger, anvendes de almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol.

Hvis virksomheden ikke efterlever NFA's anbefalinger, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
- b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen 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.

Særligt om gravides natarbejde

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

I Aftale om natarbejde og helbreds kontrol indsættes nedenstående efter afsnittene om "Forebyggende tiltag ved natarbejdes natarbejde":

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.

Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

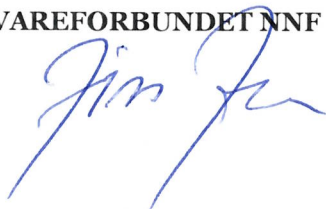
Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren 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 efter bestemmelserne i § 10, stk. 2, litra B. 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 arbejdsgiveren senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå."

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant

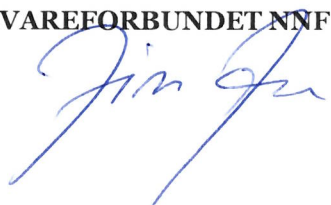
Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af produktionsoverenskomsten § 15, stk. 6.

Der indsættes i § 20, som nyt 5. afsnit, følgende nye organisationsaftale:

”Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden. 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 over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.”

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

orientering af tillidsrepræsentanten vedrørende dækningsområde

I § 15, litra A, stk. 3, indsættes som nyt 7. og 8. afsnit:

”Hvis en 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 retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.”

I Aftale om regionale tillidsrepræsentanter, 6. afsnit, indsættes som nyt 2. punktum:

”Reglerne i § 15, litra A, stk. 3, 7. og 8 afsnit, finder ikke anvendelse for regionale tillidsrepræsentanter.”

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

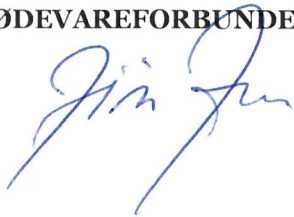
overenskomstens varighed

I § 22, udgår "1. marts 2020" og erstattes af: "1. marts 2023"

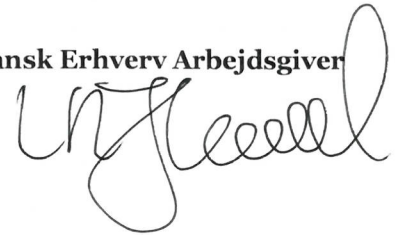
I § 22, udgår "28. februar 2023" og erstattes af: "28. februar 2025".

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale
om
pension**


I § 6, stk. 2, udgår litra E, og erstattes af:

”E. MEDARBEJDERE OVER FOLKEPENSIONSALDEREN

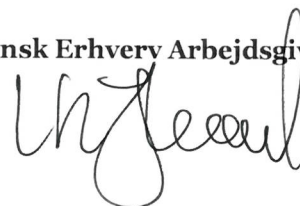
For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende: Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.”

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

redaktionel gennemgang og trykning af overenskomsten

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

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

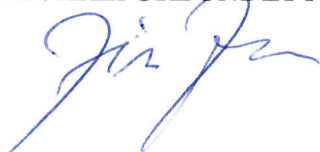
Senest 14 dage efter endelig godkendelse af forhandlingsresultatet er det parternes målsætning, at det redaktionelle arbejde skal være endeligt færdiggjort.

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

Denne aftale optrykkes ikke.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

redaktionelle ændringer

Parterne har identificeret følgende foreløbige redaktionelle ændringer:

I § 2, stk. 2, litra A, første afsnit tilføjes "Kr. Himmelfartsdag" og sætningen "1. marts 2022 - Kr. Himmelfartsdag" i andet afsnit udgår.

I § 2, stk. 2, andet afsnit ændres "6 helligdage eller dage" til "1 helligdag".

---oOo---

I § 4, stk. 9, litra C udgår "pr. 1. marts 2014, 2015 og 2016, pr. 1. marts 2021 og pr. 1. marts 2022"

---oOo---

I § 6, stk. 3 "Betingelser for at lærlinge har ret til pension" udgår første afsnit.

§ 6, stk. 5, litra D udgår.

---oOo---

I § 7, "FERIEFRIDAGE OG PENSION" udgår 1. afsnit.

I § 7, "FERIEFRIDAGE OG PENSION" udgår "Ovenstående afsnit om overgangsordning udgår pr. 1. september 2020 og erstattes af følgende afsnit:"

I § 7, "UDBETALING" tilføjes "lægebesøg i forbindelse med børns sygdom" i første afsnit og 2. afsnit udgår.

Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

---oOo---

I § 9, stk. 3, 1. punktum, udgår "20,37 kr. pr. dag pr. 1. marts 2020" og erstattes af "21,03 kr. pr. dag".

§ 9, stk. 3, 2. og 3. punktum udgår.

---oOo---

I § 10, stk. 1, litra D, udgår 1. punktum og erstattes af nyt 1. punktum med følgende tekst: "Virksomheden yder sygeløn til lærlinge i hele sygeperioden og fra 1. ansættelsesdag."

I § 10, stk. 4 "Frihed ved barnets lægebesøg" udgår "Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:"

I § 10 udgår stk. 6.1 og stk. 6.2.

I stk. 6.3 udgår "Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende" og afsnit 6.3 bliver herefter afsnit 6.

---oOo---

§ 11 stk. 4, anden linje indsættes "har" efter "forhold,".

---oOo---

I § 12, stk. 1, litra E, 2. afsnit, 1. punktum udgår "(I 2020:inden 30. september)"

§ 12, stk. 3 udgår.

---oOo---

I § 13 udgår stk. 1 og stk. 2.

I § 13, stk. 3 udgår overskriften "3.feriefridage" og "Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:".

---oOo---

Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

I § 15, litra B, stk. 2, udgår sidste afsnit.

---oOo---

I Aftale om Kompetenceudviklingsfond, 2. afsnit, udgår "9" og erstattes af "6".

I Aftale om Kompetenceudviklingsfond 3. afsnit, udgår 2. punktum

I Aftale om Kompetenceudviklingsfond 3. afsnit, udgår "LO/DA" og erstattes af "FH/DA".

2. og 3. Afsnit i Aftale om Kompetenceudviklingsfond samles til et afsnit.

---oOo---

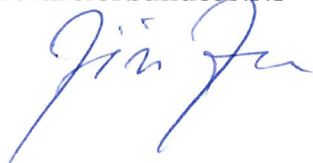
I AFTALE OM SENIORORDNING, litra D "VALG VEDRØRENDE SENIORORDNING", 1. afsnit, 1. punktum udgår "(i 2020 senest 1. april)" og i 4. afsnit udgår "(i 2020 inden 1. april)".

AFTALE OM SENIORORDNING, litra D, "VALG VEDRØRENDE SENIORORDNING", 2. afsnit udgår .

AFTALE OM SENIORORDNING, litra E, 4. afsnit udgår.

København, den 17. marts 2023

Fødevareforbundet NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

§ 7, afsnit "RESTOPSPARING PÅ FRITVALGS LØNKONTOEN" udgår og erstattes af:

"RESTOPSPARING PÅ FRITVALGS LØNKONTOEN

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned 2023, kan disse udbetales med førstkommende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned (første gang 2024), skal disse udbetales med førstkommende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

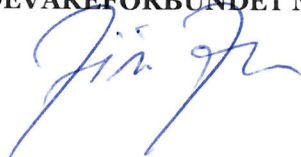
Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfrihed, skal dog ikke udbetales.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og eventuelt overskud udbetales sammen med den sidste lønudbetaling fra virksomheden."

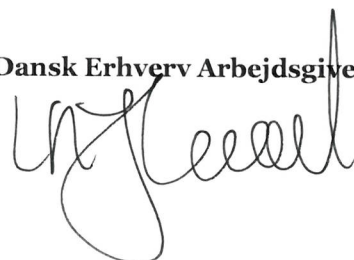
Parterne har drøftet behovet for at synliggøre Fritvalgs Lønkontoen over for medarbejderen for at understøtte det frie valg ved at lade bidrag til, udbetaling fra samt indestående på Fritvalgs Lønkontoen fremgå af medarbejderens lønseddel. Parterne er enige om, at det ikke skal betragtes som bodspålagt brud på overenskomsten, hvis bidrag, udbetaling eller indestående ikke fremgår af lønsedlen.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

seniorordning (redaktionel ændring)

Aftale om seniorordning flyttes redaktionelt til overenskomstens § 7 "AFTALE OM FRITVALGS LØN-KONTO".

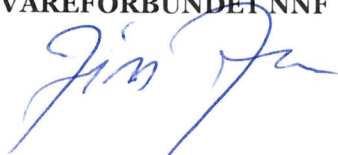
Overskriften til § 7 "AFTALE OM FRITVALGS LØNKONTO" udgår og erstattes af "FRITVALGS LØN-KONTO OG SENIORFRIHED".

Under den nye overskrift indsættes underskrift "**1. FRITVALGS LØNKONTO**" og efter sidste afsnit i § 7 indsættes ny underoverskrift "**2. SENIORFRIHED**".

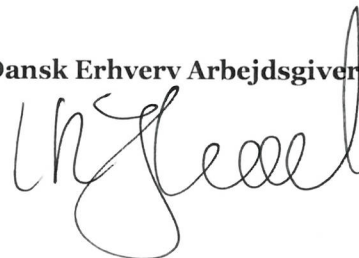
Herefter indsættes Aftale om seniorordning under "**2. SENIORFRIHED**".

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023 ønsker overenskomtparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet/afdelinger, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

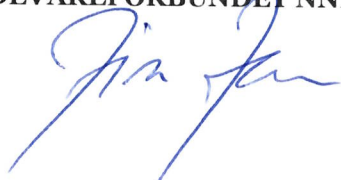
Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.

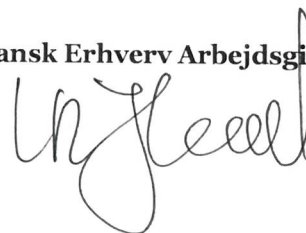
Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

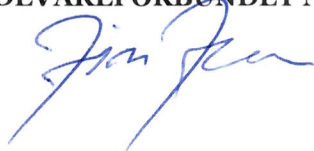
om

tilskud til dækning af medarbejdernes løntab

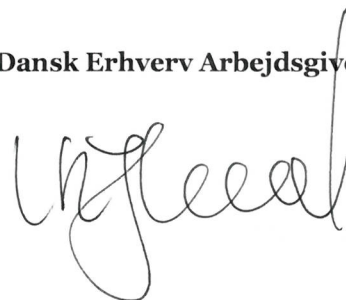
I Aftale om Kompetenceudviklingsfond, afsnit 3, ændres "85 pct. til "100 pct."

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

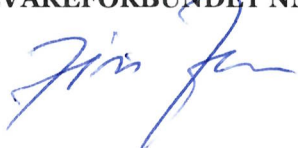
afdækning af mulighed for faglig opkvalificering

Det er mellem parterne aftalt, at man i overenskomstperioden, i samarbejde med det faglige udvalg, vil drøfte hvordan parterne kan understøtte, at flere medarbejdere, efter gældende regler, vælger faglig opkvalificering fra ufaglært til faglært.

Aftalen er gældende i overenskomstperioden og optrykkes ikke.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

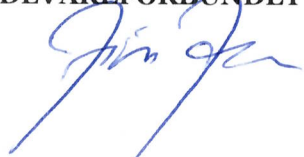
om

aflønning af unge under 18 år

§ 4, stk. 6, Løn, unge under 18 år, forhøjes minimallønnen med 2,60 kr. pr. time den 1. marts 2023 og med 2,60 kr. pr. 1. marts 2024

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

anmærkning til voksenlærlinges løn

i § 4, stk. 7 indsættes som ny anmærkning efter sidste afsnit:

"Anmærkning:

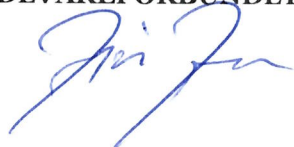
Virksomheden skal være opmærksom på, at det følger af gældende lovgivning, at det er en betingelse for, at jobcenteret kan yde tilskud, at voksenlærlingen aflønnes efter lønsatserne for ufaglærte. Tilsvarende betingelse er gældende for, at Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) kan yde den høje refusionsats.

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

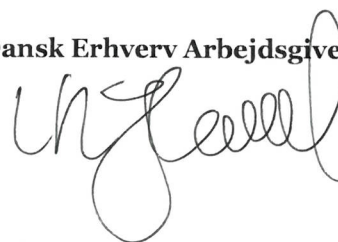
Det er op til den enkelte virksomhed at beslutte, om de ønsker at aflønne voksenlærlingen i henhold til ovenstående satser eller efter satserne for ufaglærte i § 4, stk. 3 og 5."

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

barsel

§ 10, stk. 2, litra A – E, udgår og erstattes af:

"A. Der henvises til gældende lovgivning.

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

Virksomheden betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Til adoptanter, der har 9 måneders anciennitet på modtagelsestidspunktet, betales løn under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse (tidl. barselorlov).

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

C. Under samme betingelser som i litra B betales der løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

D. Under samme betingelser som i litra B yder virksomheden betaling under orlov i indtil 20 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 20 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 20 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

- E. *For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere*
Under samme betingelser som i litra B yder virksomheden betaling løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere.

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

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

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

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

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

- F Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Orlovsperioder:

Graviditetsorlov
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)

Lønforpligtelse:

4 uger med fuld løn
10 uger med fuld løn
2 uger med fuld løn
20 uger med fuld løn. Af disse 20 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

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

Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Orlovsperioder:

Lønforpligtelse:

Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)	10 uger med fuld løn
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)	24 uger med fuld løn. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 5 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.”

Nuværende § 10, stk. 2, litra F bliver herefter til litra G.

I nuværende § 10, stk. 2, litra F, 1. afsnit, udgår:

”Under de 14 ugers barselorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:”

og erstattes af:

”Under 14 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselorlov) indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, som afholder orlov efter litra B.”

I nuværende § 10, stk. 2, litra F, indsættes som nyt 3. – 6. afsnit:

”For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

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

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md: 2.957

Arbejdstagerbidrag kr. pr. md.: 592

Samlet bidrag kr. pr. md.: 3.549

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.”

Overenskomstforhandlingerne 2023

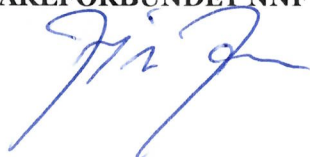
Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Fritvalgs Lønkonto

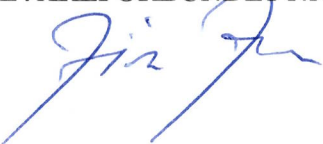
I § 7, udgår hele afsnittet "INDBETALING" og erstattes af:

"INDBETALING

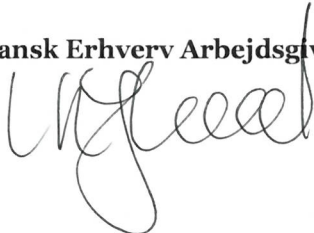
Der afsættes 7,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen. Pr. 1. marts 2024 afsættes der i alt 9,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen."

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

Aftalen indsættes som ny aftale under overskriften "ANSÆTTELSESBEVISER".

"Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten. Nedenstående træder i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023. Samtidig udgår ovenstående Aftale om ansættelsesbeviser.

1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
2. Parterne er enige om, at Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.
3. Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

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

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

Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

Såfremt den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår) afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter parterne konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

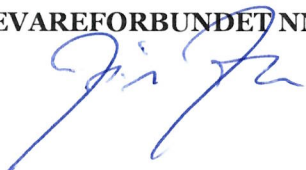
I nuværende § 21 ANSÆTTELSESBEVISER, indsættes følgende anmærkning som sidste afsnit:

”Anmærkning:

Nærværende § 21 - ANSÆTTELSESBEVISER udgår og erstattes af Aftale om ansættelsesbeviser i nærværende overenskomst, den dato, hvor den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023.”

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag

Den nuværende "Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag" (side 42 i nuværende overenskomst) udgår og erstattes af:

"AFTALE OM INDFASNING AF FRITVALGS LØNKONTO-BIDRAG

- A. Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt butiksoverenskomsten, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en Fritvalgs Lønkonto eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en Fritvalgs Lønkonto 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. § 4, stk. 1-9 fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 7, 2. afsnit, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser, forskudttidstillæg, anciennitetstillæg samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndelev.
- C. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter §7, 2. afsnit, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag efter § 7, 2. afsnit.
- D. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kræve indfasning på følgende måde:

Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter indmeldelsen indbetales 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

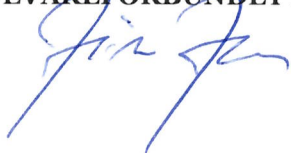
Senest 2 år efter indmeldelsen indbetales 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senerst 3 år efter indmeldelsen indbetales 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

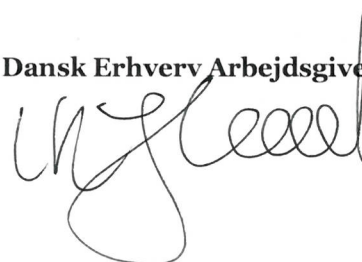
- E. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- F. En eventuel Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgs Lønkonto.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

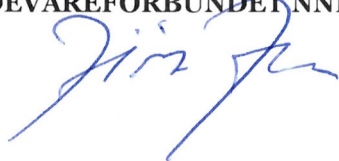
Aftale
om
pensionssatser

I § 6, stk. 1, indsættes som 3. punktum:

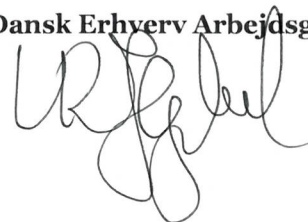
”Pr. 1. juni 2023 udgør virksomhedens bidrag 10,0 pct., og medarbejderens bidrag udgør 2,0 pct.”

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

regulering af minimallønssatser

I § 4, stk. 1, Minimalløn, faglært bager- & konditorsvende, forhøjes minimallønnen med 721 kr. pr. måned den 1. marts 2023 og med 721 kr. pr. 1. marts 2024.

I § 4, stk. 2, Minimalløn, brødbager/kagekonditor/bagværker, forhøjes minimallønnen med 721 kr. pr. måned den 1. marts 2023 og med 721 kr. pr. 1. marts 2024.

I § 4, stk. 3, Minimalløn, ufaglært på bagerområdet, forhøjes minimallønnen med 721 kr. pr. måned den 1. marts 2023 og med 721 kr. pr. 1. marts 2024.

I § 4, stk. 4, Minimalløn, faglærte slagter og delikatesseassistenter, forhøjes minimallønnen med 721 kr. pr. måned den 1. marts 2023 og med 721 kr. pr. 1. marts 2024.

I § 4, stk. 5, Minimalløn, ufaglærte på slagterområdet, forhøjes minimallønnen med 721 kr. pr. måned den 1. marts 2023 og med 721 kr. pr. 1. marts 2024.

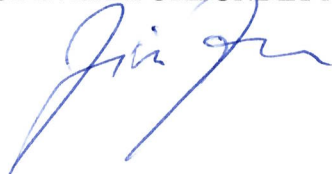
I § 4, stk. 7, Minimalløn, voksenlærlinge, forhøjes minimallønnen med 721 kr. pr. måned den 1. marts 2023 og med 721 kr. pr. 1. marts 2024.

I § 14, stk. 2, Gourmetslagterlærlinge, litra A, forhøjes minimallønnen med 4,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2023 og med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2024.

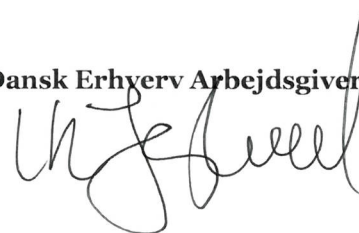
I § 14, stk. 2, Bager- og konditorlærlinge, litra A, forhøjes minimallønnen med 4,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2023 og med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2024.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

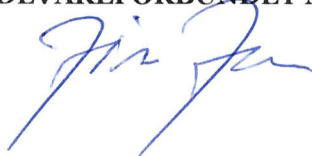
regulering af særlige tillæg

I § 5, stk. 1 og 2, forhøjes særlige tillæg med 4,5 pct. pr. 1. marts 2023 og med 3,5 pct. pr. 1. marts 2024.

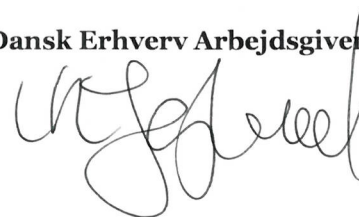
I § 9, stk. 3 forhøjes tillæg med 4,5 pct. den 1. marts 2023 og 3,5 pct. pr. 1. marts 2024.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

adgang til at indgå lokalaftaler

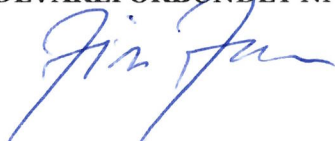
Efter Organisationsaftale om databeskyttelse indsættes som ny aftale:

”Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler

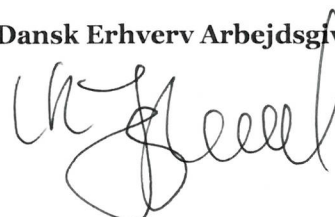
Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af medarbejderne omfattet af overenskomsten, der bliver omfattet af lokalaftalen på aftaletidspunktet. Alternativt kan ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler fortsat indgås med Fødevareforbundet NNF.”

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

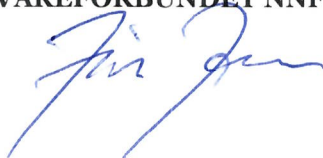
Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale
om
anciennitetstillæg

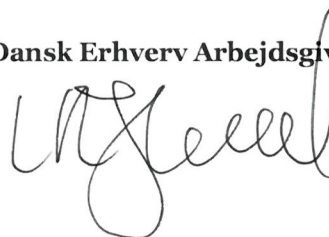
I § 4, stk. 8, udgår "0,45 kr. pr. time" i alle tre afsnit og erstattes af "0,55 kr." pr. time.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

lærlinges lønskema

I § 14, stk. 2, GOURMETSLAGERLÆRLINGE, litra A, indsættes i skemaets første kolonne ”1. år” og ”2. år”.

I § 14, stk. 2, BAGER- OG KONDITORLÆRLINGE, litra A, udgår ”Lærlinge, der har gennemført grundforløb 2 inden uddannelsesaftalens indgåelse, overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. års lønsatser.”

I § 14. STK. 2, BAGER- OG KONDITORLÆRLINGE, litra A, udgår skemaet, som erstattes af:

PERIODE	LØNSATS - 1. marts 2023	LØNSATS - 1. marts 2024	UDDANNELSENS OPBYGNING		
			Grundforløb 1 - ½ år		
1. årssats <small>Lærlinge der har gennemført grundforløb 2 overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. årssatsen.</small>	xx. kr. pr. måned xx. kr. pr. time	xx. kr. pr. måned xx. kr. pr. time	Grundforløb 2 - ½ år		
			TRIN 1 – Bagværker – 2 år		
2. årssats	xx. kr. pr. måned xx. kr. pr. time	xx. kr. pr. måned xx. kr. pr. time			
3. årssats	xx. kr. pr. måned xx. kr. pr. time	xx. kr. pr. måned xx. kr. pr. time			
4. årssats	xx. kr. pr. måned xx. kr. pr. time	xx. kr. pr. måned xx. kr. pr. time	Trin 2, Specialet Bager 1½ år	Trin 2, Specialet Konditor 1½ år	Trin 2, Specialet Detailbager 1½ år

Overenskomstforhandlingerne 2023

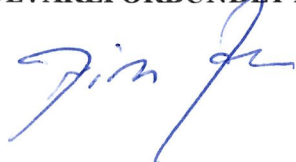
Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

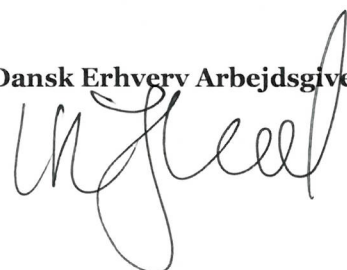
Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanter spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt samarbejde i virksomhederne. Derfor er der aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Det sker blandt andet ved at præcisere, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering og ved fælles anbefalinger af inddragelse af tillidsrepræsentanten.

Valg af tillidsrepræsentant

I § 15, litra A, stk. 1, 3. afsnit udgår "5" og erstattes af "4".

I § 15, litra A, stk. 2, afsnit 3 udgår "efter den 1. maj 2017" redaktionelt.

Vikarers valgret

Parterne er enige om, at vikarer fra vikarbureauer ikke har stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

I § 15, litra A, stk. 2 indsættes som et nyt afsnit 4:

"Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden".

Valg af tillidsrepræsentant i arbejdstiden

I § 15, litra A, stk. 2 indsættes som et nyt afsnit 5:

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

Nuværende afsnit 4 og 5 bliver herefter afsnit 6 og 7.

Organisering

Parterne er enige om, at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

I § 15, litra A, stk. 3, første afsnit indsættes derfor som et nyt sidste punktum:

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

I § 15, litra A, stk. 3, indsættes som et nyt 6. afsnit:

Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

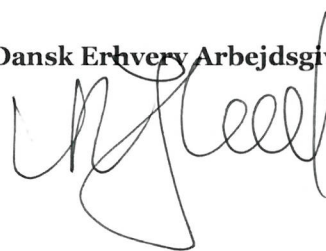
Nuværende afsnit 6 bliver herefter afsnit 7.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2023

Produktionsoverenskomsten

FØDEVAREFORBUNDET NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

udvalgsarbejde om fleksibel deltidbeskæftigelse

Parterne er enige om i overenskomstperioden at følge implementeringen af fleksibel deltidbeskæftigelse på butiksoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel.

Parterne vil i 4. kvartal 2024 drøfte fleksibel deltidbeskæftigelse og anvendeligheden heraf på produktionsoverenskomstens område med henblik på, hvordan det kan indgå i overenskomstforhandlingerne 2025.

I den forbindelse har parterne en fælles ambition om, at nærværende overenskomstområde så vidt muligt tilnærmes de øvrige overenskomster på detailhandelsområdet.

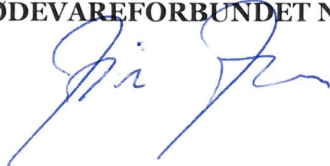
Uagtet det aftalte udvalgsarbejde er parterne enige om, at dette ikke på nogen måde begrænser parternes retsstilling i forhold til eksisterende arbejdstidsregler, herunder adgang til retlig prøvelse heraf.

I den forbindelse tilkendegav NNF, at de overvejer at føre en faglig voldgift.

Nærværende aftale optrykkes ikke.

København, den 17. marts 2023

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

