

BAGEROVERENSKOMST

mellem

**HOTEL, RESTAURANT-
& TURISTERHVERVETS
ARBEJDSGIVERFORENING
(HORESTA-A)**

og

FØDEVAREFORBUNDET NNF



INDHOLDSFORTEGNELSE

Kapitel A - Ansættelsesbeviser.....	4
§ 1 - Ansættelsesbeviser.....	4
Kapitel B - Arbejdstid	4
§ 2 - Arbejdstidens længde.....	4
§ 3 - Arbejdstidens lægning.....	4
§ 4 - Særlige bestemmelser	5
Kapitel C - Minimalløn	5
§ 5 - Minimalløn.....	5
§ 5 a - Særlig opsparing	6
§ 5 b – Konvertering og optrapning af særlig opsparing.....	7
§ 6 - Lønningsperiode	8
§ 7 - Lønudbetaling.....	8
§ 8 - Særlige tillæg - også forskudttid.....	8
§ 9 - Søgnehelligdage.....	9
Kapitel D - Overarbejde.....	10
§ 10 - Varsling	10
§ 11 - Opgørelse/afspadsering/udbetaling.....	11
Kapitel E - Deltidsarbejde.....	11
§ 12 - Betingelser.....	11
§ 13 - Arbejdstid	11
§ 14 - Aflønning	11
§ 15 - Overarbejde.....	11
Kapitel F - Ferie.....	12
§ 16 - Ferie og feriegodtgørelse, tilrettelæggelse af ferie.....	12
§ 17 - Ferie i forbindelse med søgnehelligdage.....	12
§ 18 - Feriefridage.....	12
Kapitel G - Sygdom, ulykke, barsel m.v.	13
§ 19 - Sygdom	13
§ 20 - Ulykkestilfælde og tilskadekomst på virksomheden	16
§ 21 - Barsel	16

Kapitel H - Arbejdsforholdets ophør	19
§ 22 - Opsigelse fra arbejdsgiveren	19
§ 23 - Opsigelse fra arbejderen	22
Kapitel I - Tillids-, arbejdsmiljø- og uddannelsesrepræsentanter	22
§ 24 - Tillidsrepræsentanter	22
§ 25 - Arbejdsmiljørepræsentanter	23
Kapitel J - Andre regler	25
§ 27 - Arbejdstøj	25
§ 28 - Fagretlige regler	25
§ 29 - Hovedaftalen	25
§ 30 - Bestemmelser om lærlinge	25
§ 31 - Uddannelse	25
§ 31 a - Kompetenceudvikling	26
§ 31b – Uddannelses- og samarbejdsfond	27
§ 32 – Adgang til at indgå lokalaftaler	28
§ 33 - Overenskomstens varighed	28
Protokollatfortegnelse	29
Protokollat 1 - ATP	29
Protokollat 2 - Uddannelsesfond	29
Protokollat 3 - Pension	29
Protokollat 4 - Arbejdstid	32
Protokollat 5 - Aftale om elektroniske dokumenter	33
Hensigtserklæring:	33
Protokollat 6	33
Protokollat 7 - Arbejdsvilkårsdirektivet	34
Protokollat 8	34
Protokollat 9 - Organisationsaftale om databaseskyttelse	36

Kapitel A - Ansættelsesbeviser

§ 1 - Ansættelsesbeviser¹

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtagere om vilkårene for ansættelsesforholdet (Lov om ansættelsesbeviser)².

Såfremt et ansættelsesbevis er mangelfuldt, skal virksomheden senest 7 dage efter anmodning fra medarbejderen eller dennes repræsentant, for så vidt angår de påtalte forhold, udlevere et korrekt ansættelsesbevis, med de faktiske oplysninger, som dannede grundlag for ansættelsesforholdet. I denne periode kan krav om godtgørelse ikke pålægges virksomheden, med mindre der foreligger systematisk brud på lovens bestemmelser om ansættelsesbeviser.

Såfremt ansættelsesbeviset herefter er mangelfuldt i henhold til Lov om ansættelsesbeviser, kan godtgørelse pålægges arbejdsgiveren i overensstemmelse med gældende retspraksis.

Kapitel B - Arbejdstid

§ 2 - Arbejdstidens længde

Den effektive arbejdstid kan udgøre op til 148 timer over 4 uger, med tillæg af 1/2 times daglig spisetid, svarende til den tid, der medgår til indtagelse af et måltid samt kaffepause. Såfremt der lokalt er enighed herom, kan der dog aftales andre regler for arbejdstidens tilrettelæggelse.

§ 3 - Arbejdstidens lægning

Arbejdstidens tilrettelæggelse aftales lokalt, og der udarbejdes ugeplan for efterfølgende uge, som senest bekendtgøres torsdag, enten ved opslag eller ved personlig meddelelse.

¹ Anmærkning:

Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov.

² Anmærkning:

Henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, ændres, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.

§ 4 - Særlige bestemmelser

Ved fast natarbejde, der strækker sig ud over kl. 02.00, nedsættes arbejdstiden med 4 timer inden for en 2 ugers turnus.

Kapitel C - Minimalløn

§ 5 - Minimalløn

Stk. 1

Minimallønnen forhøjes med virkning pr. 1. maj 2025 med kr. 3,75 pr. time; pr. 1. marts 2026 med kr. 3,50 pr. time og pr. 1. marts 2027 med kr. 3,50 pr. time.

Herefter udgør minimallønnen:

Pr. 1.5.2025:	kr. pr. time	kr. pr. uge	kr. pr. måned
Mestersvende	145,09	5.368,33	23.262,29
Mestersvende vikarer	144,30	5.339,10	23.135,63
Bagersvende	143,91	5.324,67	23.073,10

Pr. 1.3.2026:			
Mestersvende	148,59	5.497,83	22.823,45
Mestersvende vikarer	147,80	5.468,60	23.696,79
Bagersvende	147,41	5.454,17	23.634,26

Pr. 1.3.2027:			
Mestersvende	152,09	5.627,33	24.384,61
Mestersvende vikarer	151,30	5.598,10	24.257,95
Bagersvende	150,91	5.583,67	24.195,42

Stk. 2

Løn - unge under 18 år. Stiger med:

Pr. 1. maj 2025 – kr. 344,71 pr. måned – kr. 2,15 pr. time.

Pr. 1. marts 2026 – kr. 328,68 pr. måned – kr. 2,05 pr. time.

Pr. 1. marts 2027 – kr. 320,66 pr. måned – kr. 2,00 pr. time.

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
	kr. pr. mdr.	kr. pr. mdr.	kr. pr. mdr.
Minimalløn	Kr. 12.338,99	Kr. 12.667,67	12.988,33

Stk. 3

Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end i overenskomsten bestemt, og organisationerne er enige om, at dette bør ske, hvor pågældende bagersvend på grund af dygtighed yder særligt værdifuldt arbejde eller har særligt ansvar ved arbejdets udførelse.

Aftale om en sådan højere løn træffes mellem arbejdsgiveren og den enkelte bagersvend³. Hvis den enkelte bagersvend beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale.

Organisationerne er enige om, at i tilfælde, hvor der foreligger åbenbart brud på overenskomstens forudsætninger, skal sagen kunne indbringes til afgørelse ved organisationsforhandling.

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

Parterne er enige om, at anvendelsen af tidløn eller produktivitetsfremmende lønsystemer bør ske på en sådan måde, at den enkelte virksomheds produktivitet og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverorganisationen og virksomhederne er berettiget til at begrænse den samlede lønudvikling i den enkelte virksomhed.

På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændringer højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.

Stk. 4

Enkelte dages arbejde betales pr. dag med 8 minimaltimelønninger + kr. 29,94 pr. dag.

Stk. 5

Nuværende ansættelsesvilkår og personlige lønninger kan ikke forringes som følge af denne overenskomst.

§ 5 a - Særlig opsparing

Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer

Pr. 1. marts 2024 opspares der i alt 9,0% af den ferieberettigede løn, som særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2026 opspares der i alt 10,0% af den ferieberettigede løn, som særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2027 opspares der i alt 11,0% af den ferieberettigede løn, som særlig opsparing.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

³ Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales såfremt medarbejderne omfattet af overenskomsten er enige herom og dette aftales kollektivt med virksomheden.

Under lokale 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.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen.

Medarbejderne kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodningen om ophør/ændring af indbetaling, kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december.

§ 5 b – Konvertering og optrapning af særlig opsparing

Optrapning af Særlig opsparing

Nyoptagne medlemsvirksomheder, der forinden indmeldelsen ikke har særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående optrapningsordning.

Virksomhederne kan i medarbejderens løn fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag. Dog vil man ikke kunne aflønne med timeløn under overenskomstens minimallønssatser.

Ved fradrag i lønnen skal der tages højde for, at der ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særlig opsparing eller tilsvarende ordning.

Bidraget til den særlige opsparing i § 5a kan være omfattet af en optrapningsordning. Den andel, der kan laves optrapning på, svarer til det generelle niveau på særlig opsparing.

Bidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse skal virksomheden indbetale 25 % af det overenskomstmæssige bidrag til ordningen.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 % af det gældende bidrag.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75 % af det gældende bidrag.

Senest 3 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 100 % af det aktuelle bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til ordningen.

En eventuelt særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens bestemmelser om særlig opsparing.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem arbejdsgiverforeningen og forbundet efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Optrapningsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag, heller ikke ved skift af overenskomstpart inden for DA-området.

§ 6 - Lønningsperiode

Lønningsperioden er en kalenderuge.

Dog kan virksomheden vælge at omlægge lønudbetalingen for timelønnede medarbejdere til månedsvis lønudbetaling. Overgangen til månedsvis lønudbetaling skal varsles med mindst 2 måneder.

Lønnen skal være til medarbejderens rådigheds senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsvis lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et acantobeløb, svarende til den nettoløn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, med mindre andet aftales.

Det ønskede aconto udbetales på det tidspunkt, kalenderugelønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløb tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acantobeløbet pr. måned, med mindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

§ 7 - Lønudbetaling

Aftales lokalt med udbetaling hver måned, hver 14. dag eller på en fast ugedag.

§ 8 - Særlige tillæg - også forskudttid

Stk. 1 Nattillæg

Arbejde efter kl. 01.00 og før kl. 06.00 betales med et tillæg på 40% af minimallønnen.

For marketenderier, kantiner, institutioner og koncessionerede virksomheder, herunder flyselskabers køkkener, er tillægget 40% af minimallønnen mellem kl. 22.00 og kl. 07.00.

Stk. 2 Søndagstillæg

For arbejde på søndage i tiden mellem kl. 01.00 og det følgende døgn kl. 02.00 betales udlært personale et tillæg pr. 1. maj 2025 på kr. 26,38 pr. time; 1. marts 2026 kr. 27,30 pr. time og 1. marts 2027 kr. 28,26 pr. time.

Tillæg betales ikke til reserver og løsarbejdere. Dersom der for de pågældende timer betales anden compensation, såsom søgnehelligdagsbetaling og nattillæg, bortfalder tillægget for forskudt arbejdstid, således at alene det højere tillæg kommer til udbetaling.

Undtaget herfra er dog betaling for overtid.

Stk. 3 Anciennitetstillæg

Til faglærte medarbejdere med 1 års anciennitet i virksomheden, aflønnes med et tillæg på kr. 0,40 pr. time.

§ 9 - Søgnehelligdage

Stk. 1

For bager- og konditorsvende ansat i virksomheder, der driver egentlig bager-butiksvirksomhed med salg ud af huset, er følgende gældende:

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, st. bededag, Kr. himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag er ekstra fridage, således at forstå, at for hver af de ovennævnte dage, der falder i en arbejdsuge, nedsættes antallet af arbejdstimer tilsvarende (normalt 8 timer - med fuld lønudligning).

Udføres der arbejde på ovennævnte dage, afspadseres med 1 1/2 time pr. arbejdet time med fuld løn. I modsat fald betales en ekstra dagløn + 50%.

Stk. 2

For bager- og konditorsvende ansat i andre virksomheder er den generelle eller den specielle søgnehelligdagsordning gældende, idet 1. juledag, 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, Kr. himmelfartsdag, 1. pinsedag og 2. pinsedag betragtes som søgnehelligdage, uanset om disse falder på en søndag.

Generel søgnehelligdagsordning

a. Ordningen omfatter kun det faste personale, ikke løsarbejdere (reserver).

Personale, der arbejder på ovennævnte dage, har ret til en compensation, som følger:

b. Parterne aftaler, hvilken af de nedenstående ordninger der ønskes.

1. Der ydes 1 1/2 fridag pr. arbejdet dog med fuld personlig løn.

2. Der ydes en fridag pr. arbejdet dag med fuld personlig løn + et tillæg på 50% af den oppebårne timeløn. Tillægget skal udbetales ved førstkommande lønudbetaling.

c. Uanset hvilken ordning der vælges, skal tilgodehavende fridage skriftligt bekræftes og kan kun afvikles i vinterhalvåret i perioden 1. oktober til 31. marts. Opsparede søgnehelligdagsfridage bør gives samlet i forbindelse med anden samlet frihed i den pågældende periode.

d. Personale, der forlader forretningen, kan afvikle den opsamlede frihed, inden fratrædelsen sker.

Tilgodehavendefridage, der ikke afspadseres, betales med en personlig dagløn plus 50% pr. opsparet fridag.

Speciel søgnehelligdagsordning

For heltidsbeskæftigede fastansatte udlærte er følgende gældende:

For beskæftigelse i månederne december - juni opspares ret til en ekstra fridag med fuld løn for hver beskæftiget måned i perioden, maksimalt 7 dage.

Kapitel D - Overarbejde

§ 10 - Varsling

Overarbejdet skal udføres i det omfang, forretningens uforstyrrede drift kræver det, og gældende love og anordninger tillader det.

Overarbejdet skal falde i tilslutning til arbejdstiden.

Overarbejdet skal varsles senest 1 time før påbegyndelsen af mesteren eller en af ham bemyndiget person. For manglende varsel betales en ekstra timeløn + 50%.

Mulighed for at afslå overarbejde

Medarbejderen 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 på denne 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 nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtstående runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks.

Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtstående dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbreds-mæssig betydning.

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

§ 11 - Opgørelse/afspadsering/udbetaling

Stk. 1

Der foretages opgørelse over præsteret overarbejde.

Stk. 2.

Overarbejde skal afspadseres, dog kan overarbejde udbetales, hvis det aftales med medarbejderen.

De første 2 timers overarbejde pr. dag afspadseres/udbetales med 1,5 time/50% tillæg af den oppebårne løn og derefter med 2 timer/100% tillæg af den oppebårne løn.

Kapitel E - Deltidsarbejde

§ 12 - Betingelser

Der kan ansættes personale på deltid.

§ 13 - Arbejdstid

Arbejdstiden udgør maksimum 30 timer og minimum 15 timer pr. uge.

For unge under 18 år gælder ovenstående ikke. Den maksimale daglige/ugentlige arbejdstid afhænger af regler i den til enhver tid gældende arbejdsmiljølov

§ 14 - Aflønning

Med hensyn til opsigelse, lønninger m.v. henvises til de almindelige regler som for fuldtidsbeskæftigede.

§ 15 - Overarbejde

Overarbejde betales for arbejde ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte.

Kapitel F - Ferie

§ 16 - Ferie og feriegodtgørelse, tilrettelæggelse af ferie

Ferie og feriegodtgørelse ydes efter gældende lov.

Ferieplan tilstræbes fastlagt inden den 1. marts.

Ferieregulativet mellem HORESTA-A og 3FPrivat Service, Hotel og Restauration er gældende.

§ 17 - Ferie i forbindelse med søgnehellidage

Søgnehellidage, der falder i ferien, tillægges denne.

§ 18 - Feriefridage

Stk. 1

I perioden 1. maj 2025 – 31. august 2025 gælder følgende overgangsbestemmelser:

Ansatte med 3 måneders anciennitet har ret til 0,33 feriefridag, ansatte med 6 måneders anciennitet har ret til 1,34 feriefridage, og ansatte med 9 måneders anciennitet har ret til i alt 1,67 feriefridage i perioden 1. maj 2025 og indtil 31. august 2025.

Holdes feriefridagene ikke inden den 31. august 2025, betales den ansatte en kompensation, svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefridag, dog maksimalt kr. 135 pr. time.

Stk. 2

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens regler.

Stk. 3

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2025 – 31. august 2025. For fuldtidsansatte regnes 1 feriefridag som 7,4 timer. Deltidsansatte ydes frihed i forhold til det antal timer, de gennemsnitligt har været beskæftiget de sidste 13 uger forud for feriefridagens afholdelse.

Stk. 4

Ved fratræden udbetales til fastansatte medarbejdere en kompensation svarende til 2,25% af den personlige løn.

Stk. 5

Der kan uanset eventuelt jobskift kun afholdes maksimalt 1,67 feriefridage i perioden fra 1. maj 2025 – 31. august 2025.

Med virkning fra 1. september 2025 gælder følgende:

Stk. 6

Ansatte med 3 måneders anciennitet har ret til 1 feriefri dag,
Ansatte med 6 måneders anciennitet har ret til 4 feriefri dage
Ansatte med 9 måneders anciennitet har ret til i alt 5 feriefri dage pr. år.

Feriefri dagene tildeles og afvikles i perioden (1. september – 31. august).

Holdes feriefri dagene ikke inden ferieafholdelsesårets udløb den 31. august, betales den ansatte en kompensation, svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefri dag, dog maksimalt kr. 135 pr. time.

Stk. 7

Feriefri dagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens regler.

Stk. 8

Feriefri dagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden. For fuldtidsansatte regnes 1 feriefri dag som 7,4 timer. Deltidsansatte ydes frihed i forhold til det antal timer, de gennemsnitligt har været beskæftiget de sidste 13 uger forud for feriefri dagens afholdelse.

Stk. 9

Ved fratræden udbetales til fastansatte medarbejdere en kompensation svarende til 2,25% af den personlige løn.

Stk. 10

Der kan uanset eventuelt jobskift kun afholdes maksimalt 5 feriefri dage i ferieafholdelsesperioden.

Stk. 11 Feriedage til særlig lønopsparing

I stedet for ordningen efter stk. 1 til stk. 6, kan virksomheden vælge følgende ordning:

Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens særlig opsparing. Bidraget dækker betaling for feriefri dage efter § 18, stk. 1, og medarbejderen vil herefter ikke modtage løn, såfremt medarbejderen ønsker at afholde feriefri dagene.

Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af beløbet.

Kapitel G - Sygdom, ulykke, barsel m.v.

§ 19 - Sygdom

Under sygdom betales fuld løn under de første 5 dage og herefter 90% af den personlige løn, til eventuelt opsigelsesvarsel er udløbet.

For medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden, betaler virksomheden dog de første 3 uger under sygefraværet fuld personlig løn.

Den til enhver tid gældende Dagpengelov følges.

Retten til betaling af løn under sygdom stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter der følger af sygedagpengeloven.

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 afviklingen af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Stk. 2 Børneomsorgsdage

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 børneomsorgsdag pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing.

Stk. 3 Barns sygdom

Til arbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der sygdom frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge hjemmeboende 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.

Der ydes betaling med medarbejderens sygedagpengebetaling, dog højst med mindstebetalingssatsen/normallønssatsen for denne dag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den i § 5a nævnte ordning.

Stk. 4 Barns lægebesøg

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns 1. sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den i § 5a nævnte ordning.

Stk. 5 Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital eller indlægges helt eller delvis i hjemmet sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, 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.

Der ydes under dette fravær fuld løn, dog per 1. marts 2023 maksimalt kr. 137,50,- pr. time.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Stk. 6 Børnebørnsomsorgsdage

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

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørnsomsorgsdage pr. ferieår, 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 den i § 5a nævnte ordning.

Stk. 7 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieår, 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. ferieår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden er uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den i § 5a nævnte ordning.

§ 20 - Ulykkestilfælde og tilskadekomst på virksomheden

Under sygdom betales fuld løn for de første 6 dage og herefter 90% af den personlige løn, til eventuelt opsigelsesvarsel er udløbet.

Herudover følges den til enhver tid gældende dagpengelov.

§ 21 - Barsel

Stk. 1 Ret til orlov med løn

Barsels-, fædre- og forældreorlov

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.

Lønnen svarer til den løn, medarbejderen ville have oppebåret i perioden.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Hvis refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Hvis virksomheden ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Orlov varsles efter barselslovens regler. Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de navngivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

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 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 26 uger) (tidl. forældreorlov).

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 26 uger) har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 5 uger (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 7 uger) ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

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

Medmindre andet aftales på virksomheden, skal denne betalte orlov varsles af medarbejderen med 3 uger.

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

E. 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 D.

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 D.

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

F. 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	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger) (deles med solo-forældren)

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

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Det er ikke ret til løn før modtagelsen.

G. Ekstra pensionsbidrag

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

Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

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

Kapitel H - Arbejdsforholdets ophør

§ 22 - Opsigelse fra arbejdsgiveren

De af overenskomsten omfattede medarbejdere har efter 6 måneders ansættelse krav på 1 uges opsigelsesvarsel fra udgangen af en uge, og efter 1 års ansættelse krav på 2 ugers opsigelsesvarsel fra udgangen af en uge.

Stk. 2

De af overenskomsten omfattede medarbejdere har efter et års ansættelse krav på 1 uges opsigelsesvarsel fra udgangen af en uge, og efter 2 års ansættelse krav på 2 ugers opsigelsesvarsel fra udgangen af en uge.

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 fra-trædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:

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

Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i 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. og 2. afsnit, vælge uddannelse efter § 31 a, 2. afsnit.

Ovenstående 2. afsnit træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til Kompetenceudviklingsfonden den 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder alene 1. afsnit.

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

Yderligere er parterne enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel fraviger overenskomstens § 23, 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.

Stk. 3

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 forment hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kasse/fagforeningen.

Stk. 4 Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000.
2. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionæransat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelses i henhold til pkt. 1 og i forbindelse med genansættelses indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

4. Medarbejdere der har fast bopæl uden for Danmark

Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 22, stk. 3, selvom de ikke oppebærer dagpenge.

Betingelsen om, at medarbejdere skal oppebære dagpenge for at være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, fraviges i følgende tilfælde:

Medarbejderen er på grund af gældende regler afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke omfattet af de danske dagpenge regler.

Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og ville på fratrædelsestidspunktet have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen oppebærer ikke dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.

Medarbejderen har under ansættelsen ikke været medlem af en dansk A-kasse, men har under ansættelsen i Danmark været omfattet af en A-

kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Medarbejderen skal opfylde de øvrige betingelser i § 22, stk. 3, for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

Fratrædelsesgodtgørelsen beregnes med den dagpengesats, som medarbejderen ville have modtaget i Danmark.

Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på deltid, ændres forholdstallet tilsvarende.

Stk. 4. Genindtræden i anciennitet

Medarbejdere, der uden egen skyld afskediges fra virksomheden, og som genansættes senest 3 måneder fra fratrædelsestidspunktet, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet.

§ 23 - Opsigelse fra arbejderen

Efter 6 måneders ansættelse er medarbejderen pligtig til at afgive opsigelse med 1 uges varsel.

Efter et års ansættelse er medarbejderen pligtig til at afgive opsigelse med to ugers varsel.

Kapitel I - Tillids-, arbejdsmiljø- og uddannelsesrepræsentanter

§ 24 - Tillidsrepræsentanter

Stk. 1

En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter erhvervsuddannelsesloven (voksenelev), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

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

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyanstattede 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.

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.

Stk. 2 Adgang til deltagelse i informationsmøder i forbindelse med overenskomstfornyelse

Tillidsrepræsentanten har ret til frihed med løn inkl. løn for transporttid til at deltage i nærmeste informationsmøde, hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. 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.

Stk. 3 Ophør af tillidshverv

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelse ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Stk. 4

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

§ 25 - Arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1 Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser og adgang til IT-faciliteter

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 forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Ovenstående afsnit vedrørende arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser træder i kraft 1. juni 2020.

Stk. 2 Arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter

Parterne er endvidere enige om, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne.

Stk. 3 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 arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlagte 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.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

§ 26 – Uddannelsesrepræsentant

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 overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og kompetencefondens opsøgende konsulenter. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i

at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Uddannelsesrepræsentanten er ikke omfattet af overenskomstens §§ 24 - 25.

Kapitel J - Andre regler

§ 27 - Arbejdstøj

Virksomheden leverer frit arbejdstøj i et omfang, der svarer til de til enhver tid af sundhedsmyndighederne stillede krav. Dette gælder ikke i tilfælde af enkelt-dagsarbejde.

§ 28 - Fagretlige regler

Som regel for behandling af faglig strid, gælder den af hovedorganisationerne vedtagne norm.

Eventuelle overenskomststridige forhold skal, for at kunne behandles, være anmeldt til den modstående organisation senest 3 uger efter deres ophør.

Såfremt der i en sag om overenskomststridige forhold foreligger en aftale mellem mester og svend om en lavere betaling end fastsat i overenskomsten, og mesteren pålægges at betale bod, skal der ved ansættelse af bodens størrelse tages rimeligt hensyn til, at parterne har indgået aftalen.

Boden tilfalder i sådanne tilfælde velgørende formål inden for forbundet.

§ 29 - Hovedaftalen

Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med senere ændringer mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er gældende.

§ 30 - Bestemmelser om lærlinge

Lærlinge, der oplæres i HORESTA-As medlemsvirksomheder, følger bestemmelserne i den til enhver tid gældende hovedoverenskomst mellem Dansk Erhverv og Fødevareforbundet NNF.

§ 31 - Uddannelse

Organisationerne er enige om, at virksomhedernes medarbejdere bør have adgang til den fornødne efter- og videreuddannelse med det formål at øge arbejdstyrkens faglige kvalifikationer og tilpasning til den teknologiske udvikling.

Lærlinge har efter 9 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inklusive eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten.

På denne baggrund opfordres virksomhederne og medarbejderne til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af branchens kursusudbud.

Kompetenceudviklingsstøtte:

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i § 31a, 2. afsnit. Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke forbrugt frihed med støtte fra kompetenceudviklingsfonden i op til 2 uger.

Det aftales, at der ses bort fra anciennitetskravet ovenfor i hele overenskomstperioden.

Aftalens betingelse om, at tillæg til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen højst kan udgøre et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85% af den personlige løn, ændres i overenskomstperioden, således at der gives 100% dækning af den personlige løn.

§ 31 a - Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling

Alle medarbejdere har ret til - under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - at deltage i individuel kompetenceafklaring. Det er en betingelse for at udnytte denne ret, at kompetenceudviklingsfonden afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig løn.

Medarbejdere med 6 måneders anciennitet i virksomheden har ret til 2 ugers frihed om året, til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Under denne uddannelse betaler virksomheden en løntabsgodtgørelse, som maksimalt kan udgøre 85% af den sædvanlige overenskomstmæssige løn (i overenskomstperioden giver der 100% dækning af den personlige løn), såfremt kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed.

Det er en forudsætning, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse under DA/LO overenskomsternes dækningsområde.

Medarbejderen har ret til at opspare retten til frihed ved selvvalgt uddannelse i op til 3 år. De opsparede uger kan dog ikke bruges, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen aftalt eller aftaler andet. De ældste uger bruges først.

Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, med mindre virksomheden og medarbejderen - før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Muligheden for længere varende selvvalgt uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i kompetenceudviklingsfonden. Nærværende regler finder ligeledes anvendelse i virksomheder, der selv- og samadministrerer kompetencefondsmidlerne. Opsparingen af retten til selvvalgt uddannelse videreføres ikke til andet ansættelsesforhold.

Virksomheder, der selvadministrere egne kompetencemidler, kan en gang årligt udtage et administrationsbidrag til virksomheden svarende til den for det foregående regnskabsår opgjorte administrationsprocent i kompetenceudviklingsfonden.

Udtagningen kan ske, når endeligt godkendt regnskab foreligger for kompetenceudviklingsfonden.

§ 31b – Uddannelses- og samarbejdsfond

Pr. 1. maj 2025 udbetales der ikke længere et kompetencefondstillæg direkte til fuldtidsansatte medarbejdere. Bidraget vil i stedet skulle indbetales til den nyoprettet uddannelses- og samarbejdsfond.

Hvis fonden mod forventning ikke er oprettet pr. 1. maj 2025, vil bidraget blive hos arbejdsgiver indtil betaling kan ske.

Bidraget udgør pr. 1. juli 2023: 767,50 kr.

Pr. 1. maj 2025 stiger indbetalingen med 5 øre pr. præsteret arbejdstime, pr. 1. marts 2026 med yderligere 5 øre pr. præsteret arbejdstime og igen pr. 1. marts 2027 med 5 øre pr. præsteret arbejdstime.

Fravigelse af aftale om kompetenceudviklingsfond

Der er mellem nedenstående parter enighed om at fravige den i overenskomsten indgåede aftale om kompetenceudviklingsfond på følgende punkter:

1) Aftalens betingelse om 9 måneders anciennitet for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse gælder ikke i overenskomstperioden 1. marts 2020 til 28. februar 2023.

2) Aftalens betingelse om, at tillæg til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen højst kan udgøre et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85% af den personlige løn, ændres i overenskomstperioden, således at der gives 100% dækning af den personlige løn. Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 29. februar 2028.

§ 32 – Adgang til at indgå lokalaftaler

På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentanter, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler mellem ledelsen og et flertal af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

§ 33 - Overenskomstens varighed

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

København, 10. juni 2025

Hotel-, Restaurant- & Turist-
erhvervets
Arbejdsgiverforening
(HORESTA-A)

Fødevareforbundet NNF
Overenskomstsekretari-
atet

Vivi Nedergaard Lambert

Mette Bisgaard

Protokollatfortegnelse

Protokollat 1 - ATP

Vedrørende ATP følges den mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte ATP-ordning.

Protokollat 2 - Uddannelsesfond

Til DA/LO-uddannelsesfond ydes der pr. 1. marts 2023 fra arbejdsgiverside 47,00 øre pr. præsteret arbejdstime.

Protokollat 3 - Pension

Formål

Formålet med pensionsordningen er at sikre den ansatte og dennes eventuelle efterladte i tilfælde af den ansattes invaliditet, alderspensionering eller død.

Ordningens midler investeres med henblik på at opnå det størst mulige afkast under hensyntagen til betryggende sikkerhed og bevarelse af midlernes realværdi.

Personkreds

Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

Ansatte med 6 måneders anciennitet på overenskomstområdet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

Såfremt medarbejderen fortsat er beskæftiget efter den for medarbejderen til enhver tid gældende folkepensionsalder, kan det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om pensionsbidraget udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag. Såfremt pensionsbidraget udbetales som løn, er der mellem parterne enighed om, at der ikke afregnes pension heraf, ligesom beløbet ikke er feriepengeberettiget.

Pensionsbidraget

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

Pensionsbidraget udgør i alt 12% af den skattepligtige indkomst optjent hos arbejdsgiver ved arbejde omfattet af overenskomsten. Bidragene fordeler sig som følger:

Ydelser

Arbejdsgiverbidrag	11%
Lønmodtagerbidrag	1%”

Med virkning fra 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgivers bidrag med 1 %, således at arbejdsgivers bidrag pr. denne dato udgør 12 %.

De af denne overenskomst omfattede ansatte er tilsluttet Industriens Pension.

Når pensionsordningen er fuldt udbygget, skal den omfatte livsvarig alderspension, livsvarig invalidepension og en midlertidig pensionsydelse til efterladte børn. Der skal være mulighed for at vælge supplerende ydelser og for at kapitalisere små pensionsbeløb.

Der er mellem nedenstående organisationer enighed om, at lønmodtagere - der opfylder følgende betingelser - ikke er omfattet af aftalen om arbejdsmarkeds-pension, idet disse i stedet får arbejdsgiverens andel af det overenskomstaftalte pensionsbidrag udbetalt sammen med den indtjente løn.

1. Der skal ikke betales pensionsbidrag til lønmodtagere, der er fyldt 65 år.
2. Der skal ikke betales pensionsbidrag til lønmodtagere, der er fyldt 60 år, og som modtager efterløn.
3. Der skal ikke betales pensionsbidrag til lønmodtagere, der er fyldt 60 år, og som oppebærer pension efter lov om socialpension eller som oppebærer alders- eller invalidepension fra pensionsordning, som er oprettet efter aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver eller hjemlet ved kollektiv overenskomst, regulativ eller lignende.

Denne aftale er et supplement til pensionsbestemmelserne i den gældende overenskomst mellem nedenstående parter og kan kun opsiges og forhandles sammen med denne.

Der betales ikke feriepenge eller pension af pensionsbeløbet, som udbetales som løn.

Overførsel af pensionsdepot fra Industriens Pension

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkeds-pensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

Pension nyoptagne medlemmer

Nyoptagne medlemmer af Horesta Arbejdsgiver, der forinden indmeldelsen i Horesta Arbejdsgiver ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af Håndværksbageroverenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til Industriens Pension skal fastsættes i henhold til nedenstående.

I forbindelse med indmeldelsen giver Horesta Arbejdsgiver meddelelse til Fødevareforbundet NNF om hvorvidt der ønskes en optrapningsordning.

Virksomheder uden pensionsordning på indmeldelsestidspunktet.

Senest fra tidspunktet for Horesta Arbejdsgiver eller en af dens medlemsfor-
eningers meddelelse til Fødevareforbundet NNF om virksomhedens optagelse i
Horesta Arbejdsgiver skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidra-
get udgøre mindst 25 % af de overenskomstmæssige bidrag.

- Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50% af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 % af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 100 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Virksomheder med pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

For virksomheder, der på meddelelsestidspunktet er omfattet af en arbejds-
markedspensionsordning, gennemføres optrapningen således:

- Pensionsbidraget på meddelelsestidspunktet er gældende i indtil et år ef-
ter indmeldelsen.
- Senest et år efter indmeldelsen forhøjes bidraget til den nærmeste hø-
jere bidragssats, jf. ovennævnte optrapningsskala.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virk-
somhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den oven for nævnte
andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Protokollat 4 - Arbejdstid

Implementering af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Aftalen finder ikke anvendelse indenfor følgende sektorer: vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads ad indre vandveje, havfiskeri og andre aktiviteter på havet, eksempelvis offshore arbejde.

Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Arbejdsgiverforening (HORESTA-A) og Fødevareforbundet (NNF) har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv 93/104/EF.

§ 1 - Gyldighedsområde

Aftalen er gældende for medarbejdere beskæftiget i henhold til den mellem organisationerne (HORESTA-A og NNF) gældende overenskomst (OV.NR.NNF-182).

§ 2 - Definitioner

Arbejdstid: Den normale arbejdstid er som defineret i overenskomsten.

Natperiode: Tidsrummet mellem kl. 23.00 og kl. 06.00.

Natarbejder: En ansat, der udfører mindst 300 timer årligt i natperioden.

§ 3 - Pauser

Overenskomstens bestemmelser om pauser finder anvendelse. Parterne er enige om, at artikel 4 hermed er implementeret.

§ 4 - Arbejdstid

Den normale arbejdstid, regler omkring overarbejde samt regler om afspadsering eller udbetaling af overarbejde fremgår af overenskomsten.

Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en 7 dages periode må dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

§ 5 - Natarbejde

Den normale arbejdstid, regler om overarbejde samt regler om afspadsering eller udbetaling af overarbejde for natarbejdere fremgår af overenskomsten.

Den gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere må dog ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer.

§ 6 - Referenceperioder

Parterne er enige om, at der i relation til direktivets artikel 6 og 8 anvendes en referenceperiode på 12 måneder. Denne referenceperiode har ingen indflydelse på fortolkningen af parternes overenskomst.

§ 7 - Helbreds kontrol og overgang til dagarbejde

Der tilbydes gratis helbreds kontrol, inden en arbejdstager begynder beskæftigelse som natarbejder og herefter med regelmæssige mellemrum. Parterne er enige om, at den gratis helbreds kontrol bør dækkes af den offentlige sygesikring.

En natarbejder, som har helbredsproblemer, der påviseligt skyldes natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.

§ 8 - Arbejdsmiljø

Med henblik på behandling af de af direktivets artikel 10, 11, 12 og 13 nævnte forhold henviser aftaleparterne til HORESTA-A-RBF overenskomstens bilag vedrørende Det permanente Arbejdsmiljøudvalg for Hotel-og Restaurationsbranchen.

§ 9 - Opsigelse og mæglingsregler

Aftalen følger for så vidt angår opsigelse og mæglingsreglerne i overenskomsten.

Protokollat 5 - Aftale om elektroniske dokumenter

Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere feriekort, lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via e-mail.

Lønsedlen kan i det løbende ansættelsesforhold bruges som feriekort. Ved fratrædelsen udstedes feriekort efter gældende regler.

Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

Hensigtserklæring:

Der er mellem parterne enighed om, at der i overenskomstperioden skal drøftes en aftale for lærlinge. I forhold til indfasning af pension, tilkendegiver forbundet, at de er indstillet på at lave en model for indfasning af pension.

Ufaglært arbejdskraft skal ligeledes drøftes.

Protokollat 6

§ 1 Grundlag for seniorordning

Såfremt medarbejderen har ønske om en seniorordning, kan en sådan etableres fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for den enkelte medarbejder, med det formål at reducere arbejdstiden. Enten som længere arbejdsfri perioder, hele dage eller afkorting af den daglige arbejdstid.

§ 2 Finansiering

a) Den løbende pensionsindbetaling kan konverteres til et løntillæg som benyttes til finansiering af seniorordningen, dog kun i et omfang, hvor forsikringsordning og administrationsomkostninger fortsat kan dækkes.

b) Den i overenskomstens særlige opsparing § 5 a løbende indbetalinger kan konverteres til et løntillæg, som benyttes til finansiering af seniorordningen.

§ 3 Grundlag for seniorordning

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå en seniorordning med seniorfrihed i det kommende ferieår, og i så fald hvor stor en andel af ovennævnte elementer, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor meget seniorfrihed medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen, og vil fortsætte i det følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden om, at 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.

§ 4 Placering

Placeringen af seniorfrihed aftales mellem medarbejderen og ledelsen.

Protokollat 7 - Arbejdsvilkårsdirektivet

Parterne er enige om, at overenskomsten 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.

Protokollat 8

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. Parterne har aftalt efter hvilke principper, natarbejderes natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag, der skal foretages, hvis anbefalingerne ikke følges.

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.

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

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 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. 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.

Protokollat 9 - Organisationsaftale om databeskyttelse

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er for eksempel 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 – for eksempel 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 fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivning 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.