

# Orientering

## Fornyelse af Håndværksbageroverenskomsten

### **BKD, Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF har indgået aftale om fornyelse af Håndværksbageroverenskomsten for en 2-årig periode.**

Den 17. marts 2023 blev der mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF indgået aftale om fornyelse af Håndværksbageroverenskomsten fra og med 1. marts 2023. Fornyelsen er sket for en 2-årig periode.

Den økonomiske ramme for forliget er forhandlet på baggrund af forliget på butiksområdet mellem HK Handel og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og det er BKD og Dansk Erhvervs vurdering, at aftalen er til den dyre side, men at den samtidig er med til at sikre stabilitet og ro i en urolig og omskiftelig tid.

Den nye overenskomst træder i kraft den 1. marts 2023, såfremt et flertal på lønmodtagersiden stemmer ja til et samlet mæglingsforslag. Det forventes, at afstemningsresultatet foreligger i april 2023. Da overenskomsten ikke er endeligt vedtaget endnu, skal virksomhederne følge den gældende Håndværksbageroverenskomst for 2020-2023, frem til mæglingsforslaget er vedtaget.

**OBS:** Først når overenskomsten/mæglingsforslaget er endeligt vedtaget, skal der med tilbagevirkende kraft fra 1. marts 2023 ske regulering af løn, tillæg mv. Afstemning om mæglingsforslaget forventes afsluttet i april 2023.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver informerer nærmere, når overenskomsten er endeligt vedtaget. For yderligere information se [www.danskerhverv.dk/ok2023/](http://www.danskerhverv.dk/ok2023/).

Nedenfor følger en kort gennemgang af de mest fremtrædende punkter ved overenskomstens fornyelse. Der tages i den forbindelse forbehold for Fødevareforbundet NNF's endelige godkendelse af de beregnede lønsatser.

## Aftalens indhold

### Overenskomstens varighed

Der er indgået aftale om en 2-årig overenskomstperiode. Overenskomsten løber derfor fra den 1. marts 2023 – 28. februar 2025.

### Minimallønssatser

Der sker en generel regulering af overenskomstens minimallønssatser.

#### Medarbejdere over 18 år

Minimallønssatserne for fuldtidsansatte medarbejdere *over* 18 år forhøjes pr. 1. marts 2023 med 721,00 kr. pr. måned, og pr. 1. marts 2024 med 721,00 kr. pr. måned. Dette svarer til en forhøjelse af timelønnen med 4,50 kr. pr. time pr. 1. marts 2023, og med 4,50 kr. pr. time pr. 1. marts 2024.

Satserne er herefter:

#### Minimalløn, faglærte bager- & konditorsvende:

1. marts 2023 kr. pr. md. / time	1. marts 2024 kr. pr. md. / time
24.113,90 / 150,40	24.834,90 / 154,90

#### Minimalløn brødbager/kagekonditor/bagværker:

1. marts 2023 kr. pr. md. / time	1. marts 2024 kr. pr. md. / time
22.613,90 / 141,05	23.334,90 / 145,54

#### Minimalløn ufaglærte:

1. marts 2023 kr. pr. md. / time	1. marts 2024 kr. pr. md. / time
21.113,90 / 131,69	21.834,90 / 136,19

#### Minimalløn voksenlærlinge:

1. marts 2023 kr. pr. md. / time	1. marts 2024 kr. pr. md. / time
19.681,00 / 122,75	20.402,00 / 127,25

Der er sædvanlig fuld modregningsadgang i minimallønssstigningerne. Dette betyder, at såfremt medarbejderens aktuelle løn svarer til eller er højere end den aktuelle minimallønssats, er der ikke pligt til at regulere lønnen.

*Unge under 18 år*

Minimallønssatserne for fuldtidsansatte medarbejdere *under* 18 år forhøjes pr. 1. marts 2023 med 417,00 kr. pr. måned, og pr. 1. marts 2024 med 417,00 kr. pr. måned. Dette svarer til en forhøjelse af timelønnen med 2,60 kr. pr. time pr. 1. marts 2023, og med 2,60 kr. pr. time pr. 1. marts 2024.

Satserne er herefter:

*Unge under 18 år*

1. marts 2023 kr. pr. md	1. marts 2024 kr. pr. md
11.896,00	12.313,00

Der er sædvanlig fuld modregningsadgang i minimallønssstigninger (se forklaringen ovenfor).

**Lærlinge**

Lønnen til lærlinge forhøjes pr. 1. marts 2023 med 4,5 pct., og pr. 1. marts 2024 med 3,5 pct.

	1. marts 2023 kr. pr. md.	1. marts 2024 kr. pr. md.
1. år	12.682,78	13.126,68
2. år	13.762,15	14.243,82
3. år	14.841,57	15.361,02
4. år	17.540,02	18.153,92

**Regulering af særlige tillæg**

De særlige tillæg reguleres med 4,5 pct. pr. 1. marts 2023, og med 3,5 pct. pr. 1. marts 2024.

*Pr. 1. marts 2023 betales følgende tillæg pr. time*

Alle dage mellem kl. 18.00-04.00	48,20 kr.
Søn- og helligdage samt Grundlovsdag efter kl. 12.00	32,11 kr.

*Pr. 1. marts 2024 betales følgende tillæg pr. time*

Alle dage mellem kl. 18.00-04.00	49,89 kr.
Søn- og helligdage samt Grundlovsdag efter kl. 12.00	33,24 kr.

Der betales halve tillæg til unge under 18 år, mens der betales fulde tillæg til lærlinge.

**Løn under sygdom**

Pr. 1. marts 2023 forhøjes maksimumsatsen for løn under sygdom med 4,50 kr. pr. time til 154,50 kr. pr. time. Pr. 1. marts 2024 forhøjes maksimumsatsen med 4,50 kr. pr. time til 159,00 kr. pr. time.

### **Løn under forældreorlov**

Pr. 1. marts 2023 forhøjes maksimumsatsen med 4,50 kr. til 152,00 kr. pr. time. Pr. 1. marts 2024 forhøjes maksimumsatsen med 4,50 kr. til 156,50 kr. pr. time.

### **Arbejdstøj - § 26**

Hvis ikke virksomheden har udleveret arbejdstøj, ydes et tillæg, der reguleres med 4,5 pct. pr. 1. marts 2023 og 3,5 pct. pr. 1. marts 2024. Beløbene udgør herefter pr. 1. marts 2024 126,43 kr. pr. uge og pr. 1. marts 2024 udgør beløbet 130,86 kr. pr. uge.

Under forudsætning af lokal enighed, ydes der for den ansattes egen rengøring af arbejdstøj et tillæg, der reguleres med 4,5 pct. pr. 1. marts 2023 og 3,5 pct. pr. 1. marts 2024. Beløbene udgør herefter pr. 1. marts 2024 75,86 kr. pr. uge og pr. 1. marts 2024 udgør beløbet 78,52 kr. pr. uge.

### **Særlig opsparing**

#### *Bidragforhøjelse*

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen til den særlige opsparing med 2,0 procentpoint, således at bidraget udgør i alt 10,5 pct. af den ferieberettigede løn.

### **Pension**

Satserne for pensionsbidraget reguleres således, at der pr. 1. juni 2023 sker en forhøjelse af virksomhedens bidrag med 2 procentpoint, mens lønmodtagerens bidrag reduceres med 2 procentpoint.

For medarbejdere ansat før den 1. marts 2012 opkræves et bidrag på i alt 13,5 pct. af den ferieberettigede løn. Af dette udgør virksomhedens bidrag 11 pct. og medarbejderens bidrag de til 2,5 pct.

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

### **Betaling under barsel**

Frem til den 1. juli 2023 følges principperne i aftalen om overgangsordning aftalt mellem DA og FH, hvorved overenskomsternes barselsbestemmelser tilpasses til de nye orlovsperioder i barselloven.

For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere ydes der løn i yderligere 4 uger i perioden efter den 10. uge efter fødslen (tidl. forældreorlov). Af de 4 uger øremærkes 2 uger til far/medmor, mens de resterende uger kan fordeles mellem forældrene.

Samlet set giver det ret til 36 ugers orlov med løn efter fødselstidspunktet/modtagelsen modsat de 32 uger, som gælder i dag.

#### *Forhøjet pensionsbidrag til mor*

For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere ændres det ekstra pensionsbidrag til mor under den tidligere barselorlov, således at det ekstra pensionsbidrag fremover betales under 10 ugers orlov i stedet for under 14 ugers orlov.

Arbejdsgiverbidraget forhøjes fra 1.360 kr. pr. måned til 2.957 kr. pr. måned.

Lønmodtagerbidraget nedsættes fra 680 kr. pr. måned til 592 kr. pr. måned.

Samlet bidrag forhøjes fra 2.040 kr. pr. måned til 3.549 kr. pr. måned.

### **Adgang til indgåelse af ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler**

Det er blevet muligt at indgå ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler på virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant. Ved indgåelse af sådanne lokalaftaler kræver det tilslutning fra over halvdelen af medarbejderne, som er omfattet af overenskomsten. Alternativt kan sådanne aftaler fortsat indgås med Fødevareforbundet NNF. For nærmere afklaring anbefales det at kontakte Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

### **Natarbejdere**

Der er med overenskomstfornyelserne indført en række nye regler om natarbejde, som supplerer de regler, der allerede følger af den almindelige lovgivning herom.

#### *Regler der følger af lovgivningen*

De almindelige regler i lovgivningen om natarbejde og helbreds kontrol er, at ansatte mindst hvert 3. år skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder. Der er ifølge lovgivningen tale om en natarbejder, hvis medarbejderen udfører 3 timer eller mere af sin daglige arbejdstid, i tidsrummet fra kl. 22.00-05.00, eller hvis medarbejderen inden for en periode på 12 måneder udfører 300 timers arbejde i dette tidsrum.

#### *Supplerende regler i overenskomsten*

De supplerende regler i overenskomsten indebærer, at virksomhederne fra 1. marts 2024 skal følge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anbefalinger om natarbejde.

NFA's anbefalinger er følgende:

- 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 ikke følger anbefalingerne, skal virksomheden:

- Tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
- Gennemføre en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde

Udover ovennævnte, er det obligatorisk for natarbejderen at gennemføre en helbreds kontrol hvert andet år på virksomhedens regning.

Hvis virksomheden omvendt følger NFA's anbefalinger, anvendes de almindelige regler der følger af lovgivningen, herunder reglerne om helbreds kontrol (se mere ovenfor under *regler der følger af lovgivningen*).

### *Opgørelse*

Virksomhederne skal årligt udarbejde en skriftlig opgørelse over omfanget af natarbejdere, samt i hvilket omfang virksomheden tilbyder disse natarbejdere en helbreds kontrol. Dansk Erhverv vil udarbejde materiale, der vil kunne anvendes til formålet.

### *Særligt om gravides natarbejde*

Fra 1. marts 2024 må gravide højst arbejde en nattevagt om ugen. Dette er dog kun gældende under følgende forudsætninger:

- At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i fx 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.

Såfremt ovenstående er opfyldt, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter (til en uges udgang), at virksomheden bliver underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen. Hvis det ikke er muligt, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov. Virksomheden kan senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, hvis muligheden måtte opstå.

### **Tillidsrepræsentanter**

#### *Orientering af tillidsrepræsentanter vedrørende dækningsområde*

Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres. Dette gælder ikke tilsvarende for regionale tillidsrepræsentanter.

#### *Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle*

Følgende er aftalt for at styrke tillidsrepræsentanters rolle i virksomhederne:

Antallet af medarbejdere, der skal være beskæftiget på virksomheden/ i afdelingen, før der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant, reduceres fra 6 til 5 medarbejdere. Der bliver i den forbindelse ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere, fx i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere, eller med en fast frekvens. Denne ret gælder ikke for regionale tillidsrepræsentanter.

### **Løndannelse**

Det er muligt at indgå en lokalaftale om, at lønnen forhandles kollektivt, hvis de lokale parter ønsker det.

I forbindelse med en lønforhandling har en tillidsrepræsentant mulighed for at anmode om en redegørelse for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

For at synliggøre for medarbejderne, at deres overenskomstberettigede løn ikke blot består af deres grundløn, men også udgøres af fx pension, særlig opsparing og forskudttidstillæg, har Fødevarereformbundet NNF og Dansk Erhverv Arbejdsgiver i samarbejde udfærdiget et lønblad, hvoraf hele "lønpakken" fremgår på en mere overskuelig måde.

Derudover har Fødevarereformbundet NNF og Dansk Erhverv Arbejdsgiver udarbejdet et nyt lønskema for lærlinge, som er tiltænkt at give et bedre overblik over de enkelte løntrin sammenholdt med uddannelsens opbygning.

### **Fravigelse af ferielovens varslingsregler ved ferie på forskud**

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

### **Uddannelsesrepræsentant**

Ud fra et ønske om at styrke det lokale arbejde med uddannelse, bliver det muligt for tillidsrepræsentanten (ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant) at udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af reglerne om tillidsrepræsentanter i håndværksbageroverenskomsten.

### **Betaling til Kompetenceudviklingsfond – Efteruddannelsesfond**

Bidraget til overenskomstens Kompetenceudviklingsfond - Efteruddannelsesfond forhøjes med 165,00 kr. pr. 1. januar 2025. Pr. 1. januar 2025 udgør bidraget således 915,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat.