

Mejeribranchens fællesoverenskomst

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Mejeribranchens Fællesoverenskomst for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters 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.

Parterne er enige om at kunne optage tekniske drøftelser om bilagene til og med den 8. marts 2023.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

Side

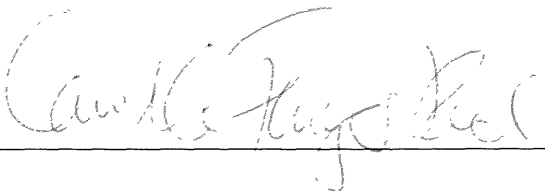
1. Protokollat om lønforhold og betalingssatser
2. Protokollat om overvågning af natarbejde
3. Protokollat om anbefaling om øget screening af natarbejdere
4. Protokollat om ny viden og tilrettelæggelse af natarbejde
5. Protokollat om nye regler og rammer ved natarbejde
6. Protokollat om gravides natarbejde
7. Protokollat om forældreorlov mm.
8. Protokollat om disponering af midlerne i Mejeribrugets Uddannelsesfond
9. Protokollat om feriekort
10. Protokollat om guidelines TR
11. Protokollat om organisationsaftale lager- og logistikelever og chauffører
12. Protokollat om pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning
13. Protokollat om pensionssatser
14. Protokollat om teknisk gennemgang af elever og lærlinge under erhvervsuddannelse
15. Protokollat om pensionsoverførsel
17. Protokollat om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov
18. Protokollat om ændring af § 27 bilag 22
19. Protokollat om fratrædelsesgodtgørelse til grænsegængere
20. Protokollat om arbejdstid deltid
21. Protokollat om fravigelse af ferielovens bestemmelser
22. Protokollat om fjernelse af bilag 20
23. Protokollat om aflønning af medarbejdere, der har en uddannelse ikke omfattet af overenskomsten
24. Protokollat om tekniske tilretninger
25. Protokollat om implementering af gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår

26. Protokollat om overarbejde for chauffører
27. Protokollat om styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle
28. Protokollat om organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte organisationsmøder
29. Protokollat om drøftelse af databeskyttelse
30. Protokollat om udvalgsarbejde om lønstruktur
31. Protokollat om sygdom ved aftalt frihed
32. Protokollat om varierende ugentlig arbejdstid for deltidsmedarbejdere
33. Protokollat om afløsere
34. Protokollat om firmapensionsordning
35. Protokollat om iscremechauffører
36. Protokollat om finansiering af selvvalgt uddannelse
37. Protokollat om implementering af Lov om arbejdsgivernes pligt til at underrette lønmodtagerne om vilkårene for ansættelsesforholdet
38. Protokollat om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde
39. Protokollat om lærlinges ret til årlig lønforhandling
40. Protokollat om Nachfrist implementering
- Protokollat om udvalgsarbejde om forskudttid og holddrift

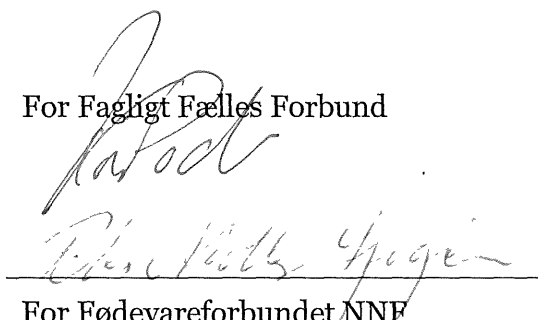
Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 4. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund



For Fødevareforbundet NNF



MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

§ 1, stk. 8. Manglende varsel

	1. marts 2023	1. marts 2024
Første 3 timer	65,22	67,50
Efterfølgende timer	120,71	124,93

§ 1, stk. 9. Bortfald af varsling

	1. marts 2023	1. marts 2024
Bortfald af varsel	158,22	163,76

§ 3, stk. 6. Ansatte med flere arbejdssteder

	1. marts 2023	1. marts 2024
Tillæg pr. time	6,53	6,76

§ 6, stk. 1 Timeløn

Personalegruppe	1. marts 2023	1. marts 2024
Mejeriarbejdere , 0 - 6 mdr.	174,87	180,62
6 - 12 mdr.	179,87	185,62
efter 12 mdr.	191,22	196,97

§ 6 stk. 2. Lønsatser pr. time for faglærte

a) Faglærte industrioperatører

	1. marts 2023	1. marts 2024
Pr. time	196,72	202,47

b) Mejerioperatører

	1. marts 2023	1. marts 2024
Pr. time	198,72	204,47

c) Faglærte chauffører

	1. marts 2023	1. marts 2024
--	---------------	---------------

Pr. time	198,22	203,97
----------	--------	--------

Faglærte chauffører som er ansat som faglærte chauffører før 1. marts 2020, oppebærer et faglært tillæg på kr. 11,50

d) Faglærte Lagermedarbejdere

	1. marts 2023	1. marts 2024
Pr. time	202,72	208,47

e) Faglærte procesoperatører

	1. marts 2023	1. marts 2024
Pr. time	202,72	208,47

f) Mejerister

	1. marts 2023	1. marts 2024
Pr. time	209,72	215,47

g) Mejeristteknikere/procesteknologer med speciale i mejeridrift

	1. marts 2023	1. marts 2024
Pr. time	213,22	218,97

h) Unge og afløsere 16-18 år

	1. marts 2023	1. marts 2024
Tillæg pr. time	97,80	101,22

i) Arbejde i frostrum

	1. marts 2023	1. marts 2024
Tillæg pr. time	11,92	12,34

§ 7 stk.1. Forskudt arbejdstid (kr. pr. time)

	1. marts 2023		1. marts 2024	
	Voksne	Unge	Voksne	Unge
Mandag – fredag og søndag				
Kl. 17 – 22	70,53	42,72	73,00	44,21
Kl. 22 – 03	80,67	75,05	83,50	77,68
Kl. 03 – 05	70,53	42,72	73,00	44,21
Lørdag				
Kl. 14 – 19	70,53	42,72	73,00	44,21
Kl. 19 – 03	80,67	75,05	83,50	77,68
Kl. 03 – 05	70,53	42,72	73,00	44,21

§ 7 stk. 2. Overarbejde og køb af fridage (kr. pr. time)

	1. marts 2023		1. marts 2024	
	Voksne	Unge	Voksne	Unge
a) første dot	64,59	45,82	66,53	47,19
a) anden dot	119,55	91,83	123,14	94,58
a) tredje dot	64,59	45,82	66,53	47,19
a) fjerde dot	119,55	91,83	123,14	94,58
b) Køb af fridage	119,55	91,83	123,14	94,58

§ 9 stk. 1. Arbejde på lørdage samt søn- og helligdage

	1. marts 2023		1. marts 2024	
	Voksne	Unge	Voksne	Unge
a) arb. på søn- og helligdage	111,89	88,40	115,80	91,49
b) arb. på lørdage, hele dagen	212,99	198,31	220,45	205,25

§ 12, stk. 4. 80 pct. regulering

	2022	2023	2024
Modregningsbeløb	3,15	6,00	5,75

§17 stk. 7.

Pr. 1. marts 2023 er satsen 5,88 pct. den stiger pr. 1. marts 2024 til 7,88 pct.

Oprindelige sats	Timelønnede Ekskl. Søgnehelligdage og feriegodtgørelse	Funktionærlignende Ekskl. feriegodtgørelse
5,88	5,0690	5,250
7,88	6,793	7,036

Bilag 1**Lønskema 1: Løn og tillæg for mejeristelever, industri- og procesoperatørelever**

Timeløn/ugeløn	1. marts 2023		1. marts 2024	
1. læreår*)	86,31	3.193,40	89,33	3.305,11
2. læreår	97,97	3.624,84	101,40	3.751,71
3. og 4. læreår	114,31	4.229,56	118,31	4.377,60
Overarbejde m.v.				
Første, anden og tredje time	33,06		34,22	
Efterfølgende timer	65,89		68,19	
Overtid forud for normal arbejdstid 05 - 17	33,06		34,22	
Overtid forud for normal arbejdstid 17 - 05	65,89		68,19	
Arbejde på søndage og søgnehelligdage	65,89		68,19	
Arbejde på lørdage, hele dagen	84,95		87,92	
Køb af fridag	65,89		68,19	
Forskudttid				
Kl. 17 - 22	32,43		33,56	
Kl. 22 - 03	52,86		54,71	
Kl. 03 - 05	32,43		33,56	
*) Under uddannelsens grundforløb reduceres lønnen til AUB-lønrefusions-satsen for 1. læreår				

Lønskema 2: Løn og tillæg for lager og logistikelever, chaufførlærlinge samt disponentelever

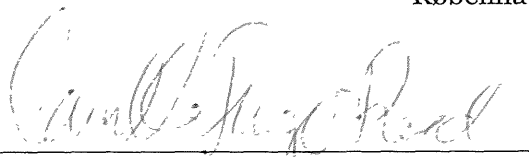
Timeløn	1. marts 2023		1. marts 2024	
1. læreår	84,11	3.112,15	87,06	3.221,07
2. læreår	94,92	3.511,94	98,24	3.634,86
3. og 4. læreår	106,97	3.957,75	110,71	4.096,27
For lærlinge på specialet disponent betales i uddannelsens sidste trin nedenstående sats fra lønperioden efter bestået svendep prøve for forudgående trin	113,49	4.199,02	117,46	4.345,98
Overarbejde m.v.				
Første, anden og tredje time		65,22		67,50
Efterfølgende timer		120,71		124,93
Overtid forud for normal arbejdstid 05 - 17		65,22		67,50
Overtid forud for normal arbejdstid 17 - 05		120,71		124,93
Arbejde på søgnehelldage		111,89		115,80
Arbejde på lørdage, hele dagen		212,99		220,45
Køb af fridag		120,71		124,93
Forskudttid				
Kl. 17 - 22		70,53		73,00
Kl. 22 - 03		80,67		83,50
Kl. 03 - 05		70,53		73,00

Bilag 4 Holddrift

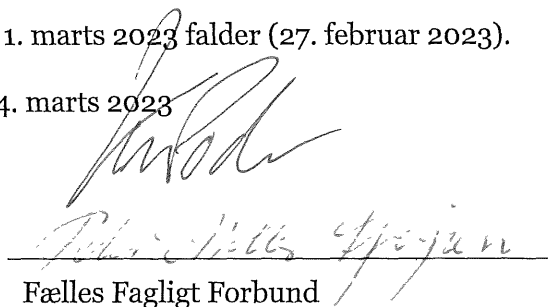
	1. marts 2023	1. marts 2024
Holddriftstillæg, Bilag 4 stk. 12.	59,53	61,62
Bilag 4 stk. 13.	118,26	122,40
Overflytning Bilag 4 stk. 20.,	284,45	294,40
Bilag 4 stk. 22.	118,63	122,78
Bilag 4 stk. 23.	28,43	29,43

Ovenstående satser ændres mandag i den uge, hvor 1. marts 2023 falder (27. februar 2023).

København, den 4. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund

Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

Overvågning af natarbejde

Parterne er enige om at afrapportere på store virksomheder vedrørende gennemførelse af helbreds kontrol, jf. bilag 14.

Der er endvidere enighed om at udvide dette til også at omfatte de tiltag vedr. NFA's anbefalinger, der er aftalt i forbindelse med OK2023.

På den baggrund tilføjes følgende tekst i overenskomstens bilag 14:

"Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de eksisterende principper for natarbejde og helbreds kontrol samt de principper, der eventuelt aftales i overenskomstperioden."

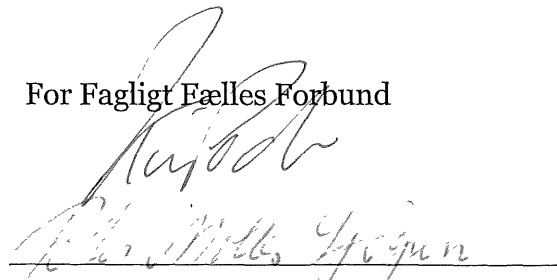
Med baggrund i ovenstående er der enighed om, at DIO II og Fagligt Fælles Forbund og Fødevarerforbundet NNF lader drøftelser om ovennævnte ske i Mejeribranchen Interne Arbejdsmiljøudvalg, som én gang om året drøfter og følger udviklingen. På det første møde fastlægges omfanget af ovenstående. Første møde afholdes senest inden udgangen af første kvartal 2024.

København, den 4. marts 2023

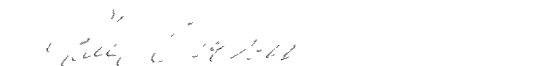
For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund



For Fødevarerforbundet NNF



MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 3

PROTOKOLLAT

om

Anbefaling om øget screening af natarbejdere

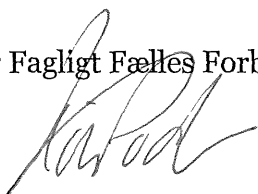

Med baggrund i NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om at anmode regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

København, den 4. marts 2023


For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund

For Fødevareforbundet NNF



PROTOKOLLAT

om

Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA's) anbefalinger er baseret på international forskning og retter sig mod natarbejde som risikofaktor generelt. Forskningen er begrænset, hvad angår konkrete anvisninger om, hvordan planlægningen af natarbejdet kan gribes an i praksis, herunder i mejeribranchen.

Parterne er derfor enige om, at der er behov for yderligere målrettet forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt på Fællesoverenskomstens område under hensyntagen til NFA's anbefalinger.

NFA's anbefalinger er:

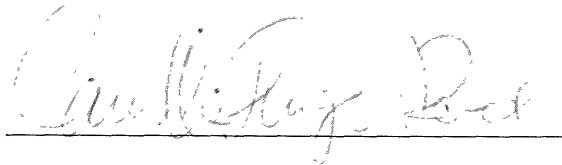
- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Denne forskning bør igangsættes inden udgangen af 2023 og kan gennemføres på baggrund af en ansøgning fra NFA om midler til et forskningsprojekt målrettet tilrettelæggelse af natarbejde inden for mejeribranchen.

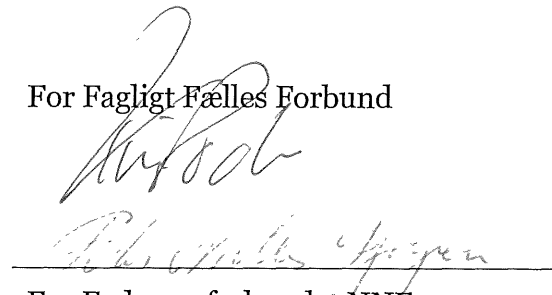
DIO II og Fagligt Fælles Forbund og Fødevarerforbundet NNF er opmærksomme på, at der på DIO I/CO-industris område på baggrund af ansøgning fra NFA er aftalt et tilsvarende forskningsprojekt om målrettet tilrettelæggelse af natarbejde i industrien og efterfølgende formidling af resultaterne. Parterne er enige om at afsøge muligheden for at indgå i et fælles projekt med andre overenskomstparter, herunder parterne på industriens område, for at opnå et bredere forskningsgrundlag. Det er naturligt, at de deltagende parter medfinansierer forskningen.

København, den 4. marts 2023

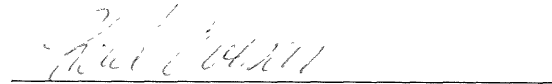
For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund



For Fødevareforbundet NNF



PROTOKOLLAT

om

Nye regler og rammer vedrørende natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i Fællesoverenskomsten og Fællesordning for arbejde i holddrift.

I bilag 14 indsættes et nyt stk. 8 og 9:

”Stk. 8. Forebyggende tiltag ved natarbejde

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.*

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året*
- b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne*

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i stk. 3 - 6.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i

overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - 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:

DIO II og 3F Transport 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.

Det 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 bilag 25 til Fællesoverenskomsten samt bilag 3 til Fællesordning for arbejde i holddrift indsættes et nyt stk. 2 med følgende tekst, hvis forudsætningerne er opfyldte:

”Stk. 9. Gravides natarbejde

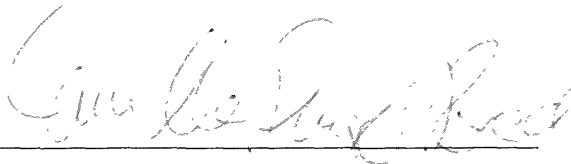
Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en 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 overenskomstens § 22, stk. 1. 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.”

Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

København, den 4. marts 2023

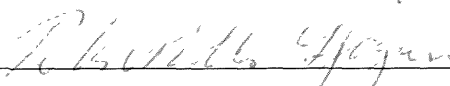
For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund



For Fødevareforbundet NNF





PROTOKOLLAT

om

Gravides natarbejde

DIO II og Fødevareforbundet NNF og Fagligt Fælles Forbund 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.

Det 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.

Hvis forudsætningerne er opfyldte, gælder følgende:

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 at overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

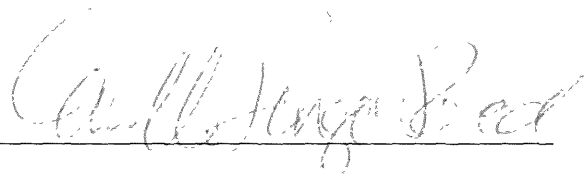
For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i overenskomstens § 22, stk. 1.

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.

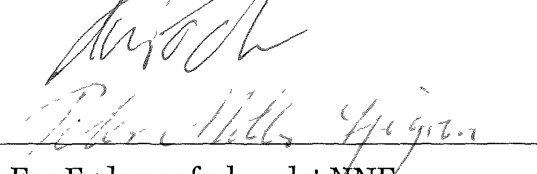
På baggrund af ovenstående indsættes en tekst i Bilag 14. Teksten og den nærmere placering fremgår af Protokollat om Nye regler og rammer for natarbejde.

København, den 4. marts 2023

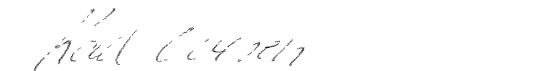
For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund



For Fødevareforbundet NNF



MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 7

PROTOKOLLAT

Om forældreorlov, fædreorlov mv.

Parternes regel i § 22 ændres således:

For fødsler frem til 1. juli 2023 følges principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

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

Stk. 1

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

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

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 19 uger fra barnets modtagelse.

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

Stk. 2

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov)

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (før: forældreorlov).

Af disse 26 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 12 uger.

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

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Anm.

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 15, stk. 3.

Stk. 4

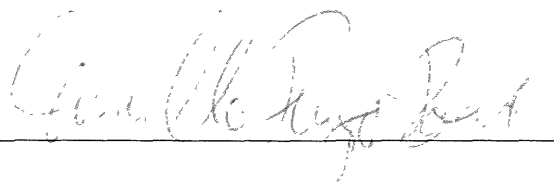
Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Dvs. personlig løn + fast påregnelige tillæg men ekskl. genetillæg. Hertil lægges feriegodtgørelse, søgnehel-
ligdagsopsparing, særlig opsparing og pension.

Stk. 5

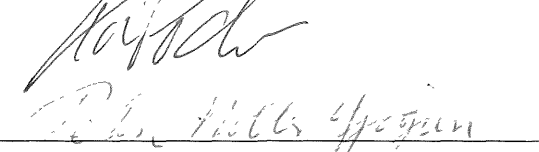
Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger. Hvis denne frist ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af fristen regnet fra varslingsens afgivelse, medmindre andet aftales.

København, den 4. marts 2023

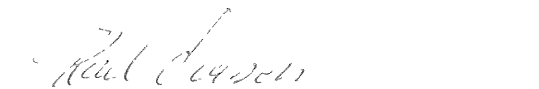
For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund



For Fødevareforbundet NNF



PROTOKOLLAT

om

**Uddannelse af medarbejdere med støtte fra
Mejeribrugets Uddannelsesfond.**

Parterne er enige om, at disponering af midlerne i Mejeribrugets Uddannelsesfond træffes af fondens bestyrelse.

Parterne er ligeledes enige om, at det tilstræbes, at fondens midler i de næste tre år disponeres på følgende måde:

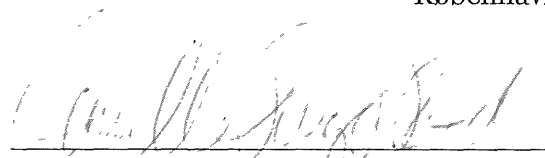
- Ca. 50 pct. af det årlige provenu anvendes til uddannelse af medarbejdere til faglært niveau og til akademimoduler
- Ca. 40 pct. afsættes til positivlisten
- Ca. 10 pct. afsættes til FVU/OBU

Fondens bestyrelse træffer beslutning om refusionssats. Parterne anbefaler, at refusionssatsen reguleres tilbage til ca. 240 kr. pr. time, og at refusionssatsen efterfølgende reguleres i hht. timelønssatsen i overenskomsten.

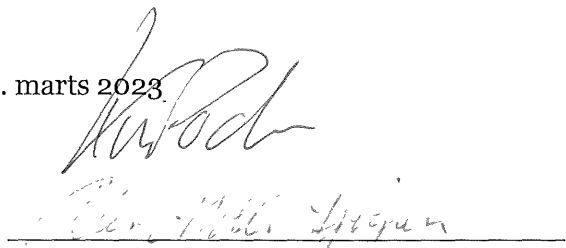
Parterne er enig om, at pengene i MUF skal strækkes mest muligt, så vi kan få mest mulig uddannelse for pengene. Der er derfor enighed om at anbefale fondens bestyrelse, at refusion for befordring, overnatning m.m. følger reglerne for ordinære EUV/EUD elever. Det vil bl.a. medføre, at der kun ydes befordringsgodtgørelse, hvis eleven har mere end 20 km mellem privatadresse og skole. Befordringsgodtgørelsen udgør billigste offentlige transport. Endvidere tilbydes overnatning, hvis eleven har mere end 75 min. transporttid hver vej.

Ved øvrige MUF-kurser betales befordring og overnatning jf. AMU-lovgivningens regler. Det vil bl.a. medføre, at refusion pr. kørt km. nedsættes til 1,10 kr., og at der kun er mulighed for overnatning, såfremt der er mindst 120 km mellem bopæl og uddannelsessted tur/retur.

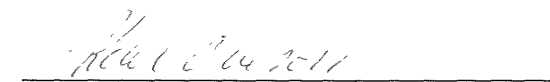
København, den 4. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 9

PROTOKOLLAT

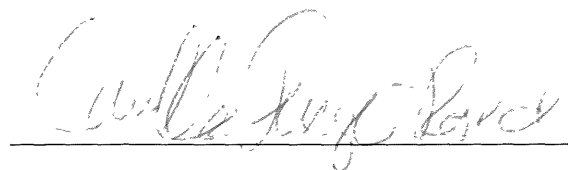
Om feriekortordning

I parternes feriekortordning i bilag 2 tilføjes et nyt stk. 7:

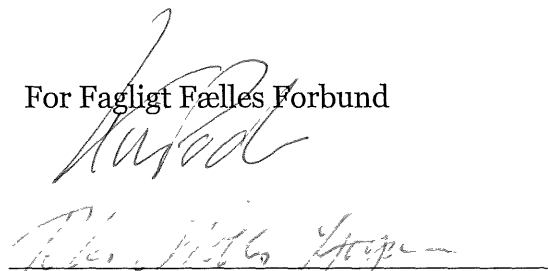
En virksomhed kan vælge at udtræde af feriekortordningen og i stedet benytte FerieKonto. Virksomhedens tillidsrepræsentant (-er), skal forud herfor orienteres om virksomhedens beslutning. Skifte til FerieKonto skal ske med min. én måneds varsel. Et skifte til FerieKonto kan alene ske for alle ansatte på virksomheden, som er omfattet af overenskomsten.

København, den 4. marts 2023

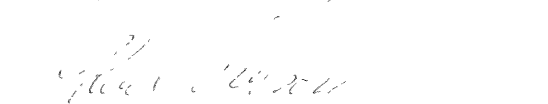
For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund



For Fødevarerforbundet NNF



PROTOKOLLAT

Om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

På den baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at komme med eksempler på det gode lokale samarbejde og eventuelt opstille guidelines, der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter.

Parterne er desuden enige om, at udvalgsarbejdet også skal behandle, hvordan overleveringen fra en afgangende til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes. Samtidig skal udvalget drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på overenskomsten.

I forbindelse med udvalgsarbejdet kan der eventuelt gennemføres en undersøgelse, der giver et evidensbaseret grundlag for udvalgets drøftelser.

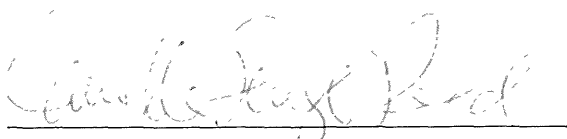
Parterne aftaler den nærmere finansiering.

Det aftales mellem parterne, at udvalgsarbejdet forventes opstartet 3. kvartal 2023 i § 30 udvalget. Arbejdet forventes afsluttet inden udgangen af 3. kvartal 2024.

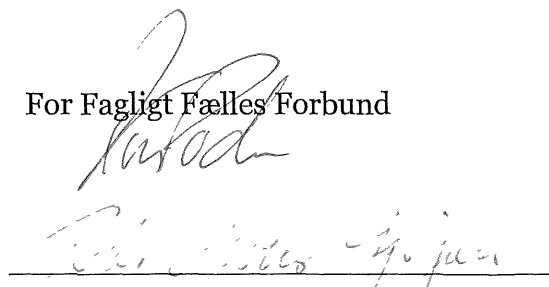
Parterne er enige om at inddrage samarbejdskonsulenterne i det videre arbejde.

København, den 4. marts 2023

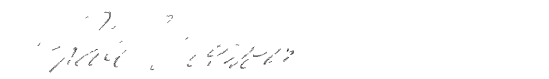
For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund



For Fødevareforbundet NNF



MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 11

ORGANISATIONSAFTALE

For

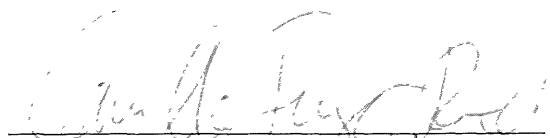
Lager-/ logistikelever og chaufførelever

3F/Transportgruppe er i indeværende overenskomstperiode indforstået med, at bestemmelserne og satser i Mejeribranchens Fællesoverenskomst finder anvendelse for lager-/logistikelever og chauffører.

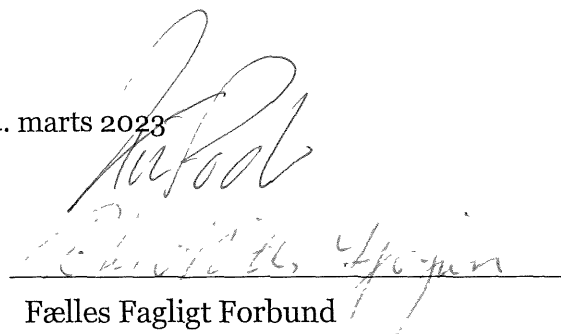
I tilfælde af en betalingstvist er parterne enige om, at den samlede betaling opgjort over en 3-måneders referenceperiode altid som minimum skal udgøre den samlede betaling, som hvis den var opgjort efter 3F/Transportgruppens lærlingeoverenskomst med DI (Fællesoverenskomsten).

Det er endvidere altid de uddannelsesansvarlige og organisationer og deres repræsentanter, der afgør eventuelle tvister forelagt det faglige udvalg under TUR.

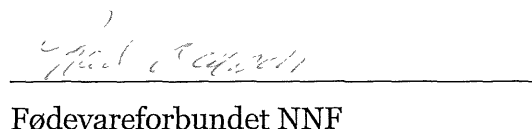
København, den 4. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning

Parterne er enige om at overenskomstens § 15 indsættes et nyt stk. 5 med følgende formulering:

”Stk. 5

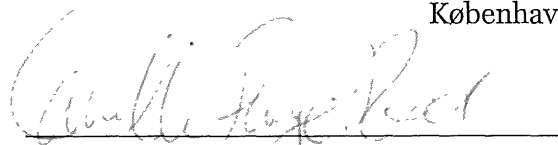
Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. overenskomstens § 15 stk. 2.

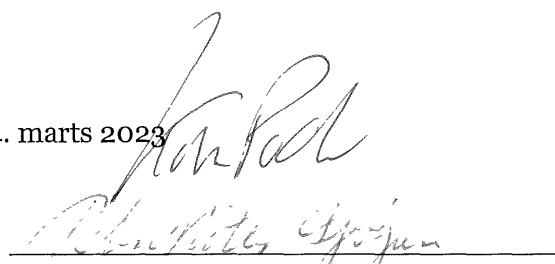
Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

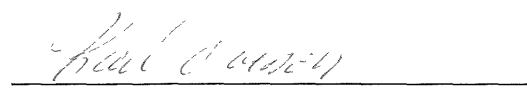
Feriegodtgørelse, der indbetales til Feriekonto beskattes, når de indbetales.

Tidligere stk. 5 og stk. 6 ændres til stk. 6 og stk. 7.

København, den 4. marts 2023


DI Overenskomst II v/DI


Fælles Fagligt Forbund


Fødevareforbundet NNF

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 13

PROTOKOLLAT

om

Pensionssater

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Mejeribranchens Fællesoverenskomst § 15 stk. 1

Medarbejderen betaler en tredjedel af pensionsbidraget og virksomheden to tredjedele. Dette svarer til at medarbejderen betaler 4,33 pct. og virksomheden 8,66 pct.

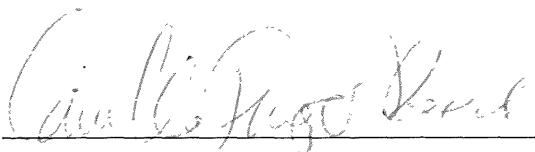
Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10,66 pct., og at medarbejderbidraget udgør 2,33 pct.

Det samlede bidrag er fortsat 12,99 pct.

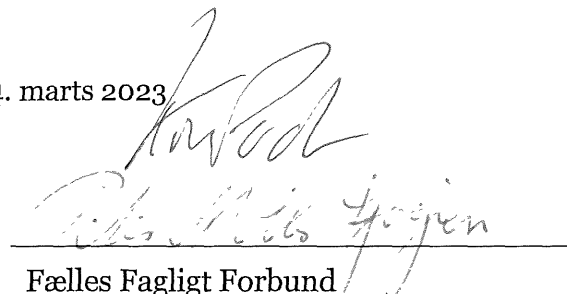
§ 15, stk. 1, 2. afsnit ændres således til:

”Medarbejderen betaler en tredjedel af pensionsbidraget, og virksomheden betaler to tredjedele. Pr. 1. juli 2023 udgør arbejdsgiverbidraget 10,66 pct. Og medarbejderbidraget 2,33 pct. Medarbejderen kan øge sit bidrag.”

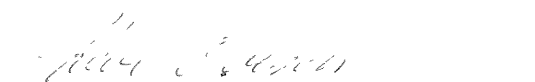
København, den 4. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

**Teknisk gennemgang af elev- og lærlinge
under erhvervsuddannelse – bilag 1**

Parterne er enige om, at der foretages følgende ændringer i bilag 1.

Stk. 14:

§ 9 ændres til § 42.

Stk. 16 ændres til:

AUB betaler efter gældende regler udgiften til skoleophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finansloven.

Hvis lovgivningen om betaling for skolehjem ændres, henvises til sidste afsnit i Organisationsaftale fra april 2014: Hovedorganisationernes tekst ændres til de decentrale overenskomster om skolehjem.

Overalt i bilag 1:

Terminologien ændres i overensstemmelse med "Orientering om ny terminologi på erhvervsuddannelsesområdet af 5. januar 2022 fra Børne- og Undervisningsministeriet:

Tidligere terminologi

Elev i grundforløb uden uddannelsesaftale

Elev med uddannelsesaftale/ i praktik

Praktikplads

Praktikuddannelse

Praktik i udlandet

Praktikpladssøgende

Praktikophold

Praktikvirksomhed

Praktiksted

Praktikerklæring

Praktikpladstilsagn

Praktikregler

Skole- og praktikdele

Skolepraktik

Ny terminologi

Elev

Lærling/ Elev

Læreplads

Oplæring

Oplæring i udlandet

Lærepladssøgende

Oplæringsophold

Oplæringsvirksomhed

Lærested

Erklæring om oplæring

Lærepladstilsagn

Regler om oplæring

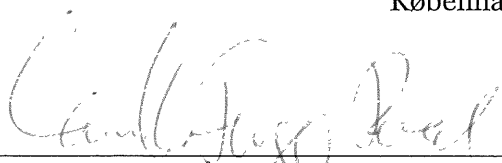
Skole- og oplæringsdele

Skoleoplæring

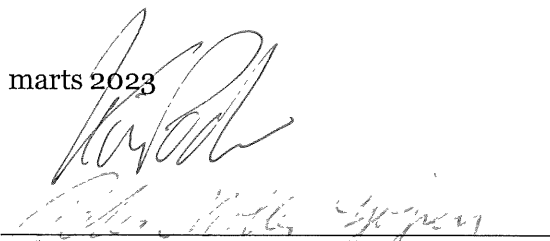
Skolepraktikydelse
Praktikpladsopsøgende arbejde
Praktikcenter
Praktikpladsafhængigt arbejdsgiverbidrag
Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Skoleoplæringsydelse
Lærepladsopsøgende arbejde
Skoleoplæringscenter
Lærepladsafhængigt arbejdsgiverbidrag
Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

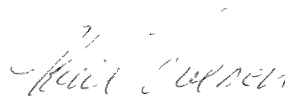
København, den 4. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 15

PROTOKOLLAT

Om pensionsoverførsel

Som nyt bilag indsættes følgende:

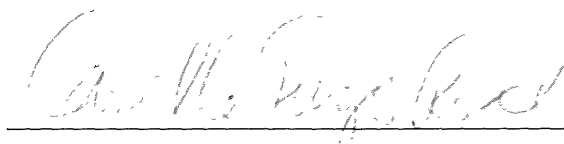
Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning 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.

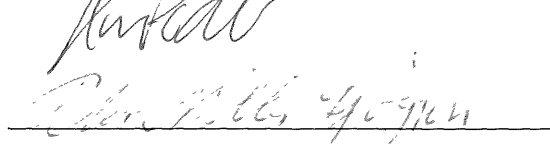
Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.”

København, den 4. marts 2023

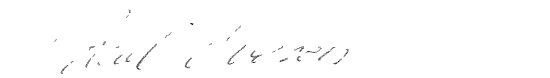
For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund



For Fødevareforbundet NNF



MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 16

PROTOKOLLAT

om

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

På baggrund af vedtagelsen af ny barselsorlov og forkortelse af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i Mejeribranchens Fællesoverenskomst § 15 stk. stk. 3.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der efter Mejeribranchens Fællesoverenskomst § 15 stk. stk. 3, ændres til følgende;

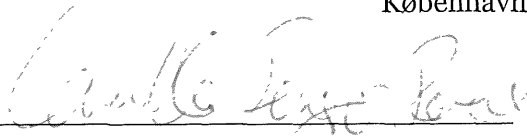
"Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende"

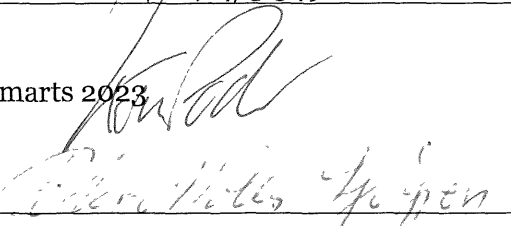
Under 10 ugers barselsorlov jf. §22 stk. 4 indbetales ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

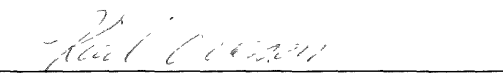
Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr./time – kr./måned	Arbejdstagerbidrag kr./time – kr./måned	Samlet bidrag kr./time – kr./måned
18,45/2.957	3,69/592	22,14/3.549

København, den 4. marts 2023


DI Overenskomst II v/DI


Fælles Fagligt Forbund


Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

**om
Overenskomstens § 27 og bilag 22**

Parterne er enige om at bidrage til, at der indgås lokalaftaler, så omvarsling af arbejdstid i forbindelse med kursusdeltagelse bliver mulig.

Overenskomstens § 27 ændres til følgende:

”§ 27. Efter- og videreuddannelse

Stk. 1. anbefaling

Efter- og videreuddannelse er af væsentlig betydning for såvel virksomhedernes som medarbejdernes fortsatte udvikling. Overenskomstens parter anbefaler derfor, at den enkelte medarbejder får mulighed for at forbedre og udvikle sine kvalifikationer.

Stk. 2. Uddannelsesmuligheder

Efter seks måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden har medarbejderen ret til indtil to ugers frihed om året, til deltagelse i selvvalgt efter- og/eller videre uddannelse under hensyn til virksomhedens forhold. Ikke forbrugte uger fra de to foregående kalenderår kan akkumuleres op til seks uger, og de ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen før opsigelsen har aftalt en uddannelses periode.

Medarbejderen kan deltage i uddannelsesforløb på følgende 3 måder.

På medarbejderens foranledning

- Lønnen til uddannelse efter denne bestemmelse svarer til den aktuelle VEU-sats plus 40 kroner. Det er en forudsætning, at der kan ydes VEU-godtgørelse. Virksomheden kan således modtage støtte svarende til den aktuelle VEU-sats samt et tilskud fra Mejeribrugets Uddannelsesfond på 40 kroner.
- Hvis midlerne i første dot er brugt op for året, så gives medarbejderen frihed uden løn fra virksomheden til deltagelse i ønskede uddannelsesforløb under forudsætning, at uddannelse kan tilrettelægges under hensyn til virksomhedens forhold.

På virksomhedens foranledning

- Deltager medarbejderen i efter- og videreuddannelse på virksomhedens foranledning planlægges og betales kursusdeltagelse som arbejde jf. overenskomstens bestemmelser. Virksomheden betaler kursusafgifter og evt. transportudgifter/ kørselsgodtgørelse efter gældende regler (statens takster). Evt. offentligt tilskud til befordring og løntab tilfalder virksomheden.

MUF-kurser (Mejeribrugets Uddannelsesfond)

- Deltager medarbejderen i MUF-kursus aktivitet, planlægges og betales kursusdeltagelse som arbejde jf. overenskomstens bestemmelser. MUF-kurser skal være aftalt og planlagt i uddannelsesudvalg, førend virksomheden kan modtage støtte fra MUF i henhold til de rammer for tilskud som bestyrelsen for MUF fastlægger.

Stk. 3. Betaling af transporttid

Ved efter- og videreuddannelse ydes ingen betaling for den til transporten medgæede tid.

Stk. 4. Ret til vejledning i a-kasse/fagforening og Realkompetencevurdering i forbindelse med opsigelse

Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst seks måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering jf. § 23 stk. 8. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

Stk. 5. Uddannelsesplanlægning og bistand fra tillidsrepræsentanten

Hvis en medarbejder ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå medarbejderen i forbindelse med udviklingen af dennes kompetence-/uddannelsesplan samt uddannelse i forbindelse med afskedigelse. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden, har medarbejderen ret til bistand af forbundenes lokale afdelinger.

Stk. 6. FVU/OBU-screening og -undervisning med støtte fra MUF

Medarbejdere med seks måneders anciennitet i virksomheden har ret til under fornødent hensyn til virksomhedens forhold at deltage i en afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regne færdigheder, og under samme betingelser ret til at deltage i relevant læse-, skrive- eller regneundervisning (FVU – forberedende voksenundervisning, OBU -ordblindeundervisning).

Stk. 7. Realkompetencevurdering med støtte fra MUF

Medarbejdere med seks måneders anciennitet i virksomheden har ret til under fornødent hensyn til virksomhedens forhold at deltage i en realkompetencevurdering, og der gives på samme betingelser ret til at deltage i uddannelsesaktiviteter, der leder frem til uddannelse på faglært niveau.

Stk. 8. Indbetaling til MUF

Der indbetales til Mejeribrugets Uddannelsesfond et virksomhedsbidrag på 1560 kr. pr. fuldtidsansatte medarbejder pr. år.

Stk. 9. Virksomhedens forlods disponering af MUF-midler

En virksomhed kan forlods disponere over et beløb, der svarer til det af virksomheden i pågældende kalenderår til fonden indbetalte beløb (egne midler).

Det forudsætter, at der er valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden, samt at der er nedsat et uddannelsesudvalg, hvoraf halvdelen af medlemmerne er udpeget af fællesforbundene blandt ansatte på virksomheden og halvdelen af virksomheden.

Tillidsrepræsentanten indgår som medarbejdervalgt, medmindre denne delegerer sin valgspads til en kollega.

Uddannelsesudvalget skal godkendes af fondens bestyrelse.

Virksomhedernes uddannelsesudvalg skal ved beslutninger om disponering af virksomhedens "egne" midler følge retningslinjerne fra fondens bestyrelse.

Hvis uddannelsesudvalget har disponeret over alle egne midler, kan fonden søges om midler til yderligere aktiviteter.

Stk. 10. Virksomheder med flere arbejdssteder

Virksomheder med flere arbejdssteder kan vælge at etablere et koncernuddannelsesudvalg med beføjelser for hele koncernen. Virksomheden kan i givet fald afholde en årlig konference med deltagelse af en medarbejder og ledelsesrepræsentant fra hvert arbejdssted. Formålet med konferencen er gennem dialog at sikre forbindelsen mellem de enkelte arbejdssteder og koncernuddannelsesudvalget.

De enkelte driftssteder kan etablere egne uddannelsesudvalg. Disse har ikke beføjelser og skal ikke godkendes af fondens bestyrelse."

Overenskomstens bilag 22 ændres til følgende:

"Bilag 22 – Mejeribrugets Uddannelsesfond

Stk. 1. Formål

Mejeribrugets Uddannelsesfond er etableret for at medvirke til kompetenceudvikling af medarbejderne, jf. § 27. Fondens bestyrelse beslutter i hvilket omfang, der kan ydes økonomisk støtte til uddannelsesaktiviteter, herunder løntabsgodtgørelse, kursusafgifter, kost og logi samt befordringsomkostninger til virksomheder eller andre udgifter, som afholdes med samme formål.

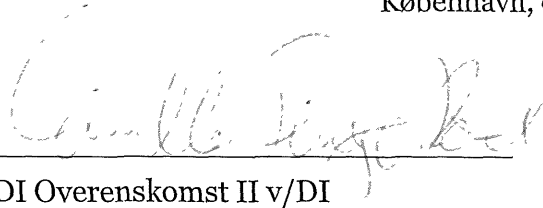
Stk. 2 Fondens bestyrelse

Fondens bestyrelse er fondens øverste myndighed. Bestyrelsen træffer beslutninger og agerer i øvrigt i henhold til en af bestyrelsen vedtaget forretningsorden. Bestyrelsen er paritetisk sammensat, idet tre medlemmer udpeges i forening af fællesforbundene og tre medlemmer udpeges af DI/Mejeribrugets Arbejdsgiverforening.

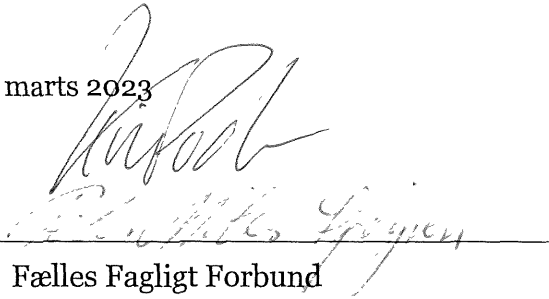
Stk. 3 Administration og økonomi

Fonden administreres af Administration & Service A/S (PensionDanmark), jf. vedtagelse i fondens bestyrelse. Aftale om valg af administrator kan opsiges med seks måneders varsel til en 1. januar.

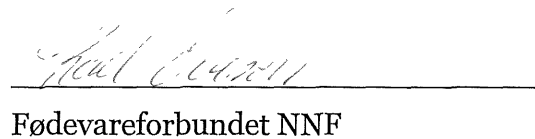
København, den 4. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

Om fælles forståelse af fratrædelsesgodtgørelse, herunder fratrædelsesgodtgørelse til grænsegængere

I parternes regel i § 26, stk. 6 indsættes følgende nye formulering:

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge, som det er anført i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

- 1) *Medarbejderen opfylder de betingelser, der fremgår af bestemmelsen, bortset fra at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.*

Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:

- a. *sygemeldt eller*
- b. *afvikler ferie eller*
- c. *er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller*
- d. *deltager i et kursus som omtalt i overenskomstens bestemmelser om afskedigelse pga. omstruktureringer, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.*

Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet.

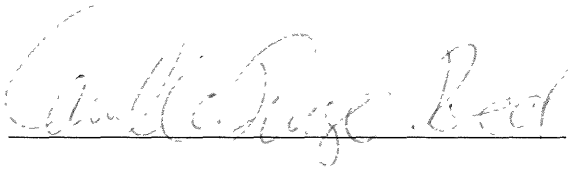
- 2) *Medarbejderen har fast bopæl uden for Danmark og ellers ikke ville være berettiget til dagpenge, men:*
 - a. *Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske dagpenge-regler.*
 - b. *Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og på fratrædelsestidspunktet ville have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.*

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

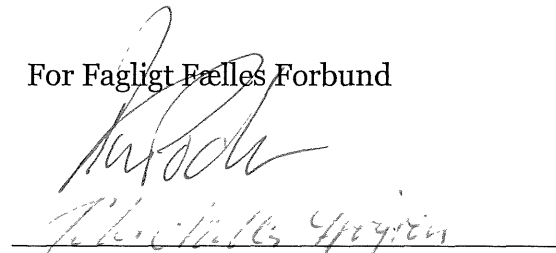
Det er hertil en betingelse, at medarbejderen opfylder de øvrige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.”

København, den 4. marts 2023

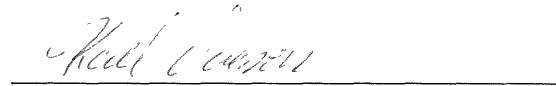
For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund



For Fødevareforbundet NNF



PROTOKOLLAT

Om deltid

I overenskomstens § 2, stk. 2 indsættes:

Der kan aftales varierende ugentlig arbejdstid i henhold til bilag YYY.

Der indsættes et nyt bilag YYY:

Stk. 1. Allerede ansatte

Mellem en allerede ansat medarbejder og virksomheden kan aftales ændring af arbejdstiden fra fuldtid til deltid, jf. Lov om deltid.

Stk. 2. Nyansatte

Der kan i forbindelse med nyansættelse træffes aftale om beskæftigelse på deltid.

Virksomheder må ikke benytte ansættelse af deltidsbeskæftigede til at reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.

For nyansatte deltidsbeskæftigede gælder, at medarbejderen kan opsige sit ansættelsesforhold uden yderligere varsel, når den pågældende tilbydes ansættelse på et højere timetal hos en anden arbejdsgiver.

Stk. 3. Fælles bestemmelser

Den ugentlige arbejdstid skal udgøre mindst 15 timer.

For medarbejdere, der ved siden af ansættelsen er studerende, der modtager SU, folkepensionister, efterlønsmodtagere, førtidspensionister og lignende medarbejdergrupper, skal den ugentlige arbejdstid udgøre mindst 8 timer.

Den ugentlige arbejdstid kan opgøres ugentligt eller over en referenceperiode på op til 8 uger – ved lokalaftale dog i en referenceperiode på op til 16 uger. Medarbejderens arbejdstid i referenceperioden skal planlægges med et timetal, der svarer til den aftalte ugentlige arbejdstid gange antallet af uger i referenceperioden.

Den ugentlige arbejdstid og dens placering skal skriftligt aftales ved ansættelsen eller i forbindelse med aftale om deltidsbeskæftigelse for allerede ansatte. Såfremt den

deltidsbeskæftigedes arbejdstid planlægges efter Fællesbestemmelser § 3 a, planlægges arbejdstiden dog i henhold til de deri beskrevne regler.

Aflønningen af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstnæssige bestemmelser, således at der ikke ydes lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end arbejdstiden for fuldtidsansatte.

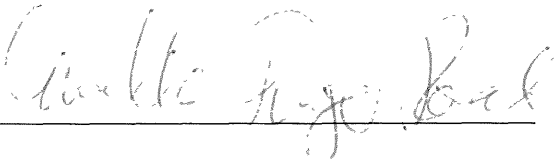
Deltidsbeskæftigede er berettigede til samme tillæg for arbejde på forskudt tid, jf. Fællesbestemmelser § 7, som fuldtidsbeskæftigede.

Overarbejde, hvorved forstås arbejde ud over den planlagte daglige arbejdstid, der fastsættes i vagtplanen, afregnes efter de almindelige regler herom.



Denne bestemmelse finder ikke anvendelse på vikarer, der antages til arbejde gennem vikarbureauer, medmindre andet aftales lokalt, jf. dette bilag indledningsafsnit.”

København, den 4. marts 2023

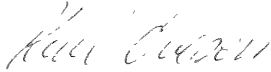
For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund

For Fødevareforbundet NNF



PROTOKOLLAT

Om fravigelse af ferielovens bestemmelser

I overenskomstens § 16 indsættes følgende nye stk. 4:

”Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles 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, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

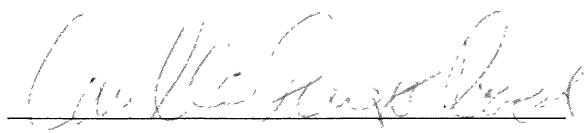
Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

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”.

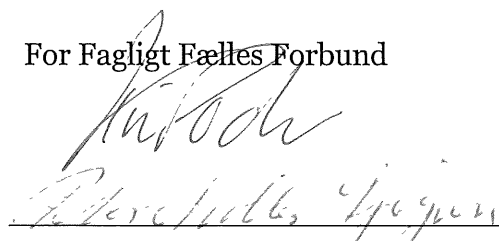
For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud. Dette er relevant for funktionærlignende ansættelsesforhold, jfr. § 3.

København, den 4. februar 2023

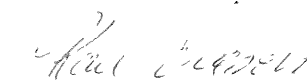
For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund



For Fødevareforbundet NNF



MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 21

PROTOKOLLAT

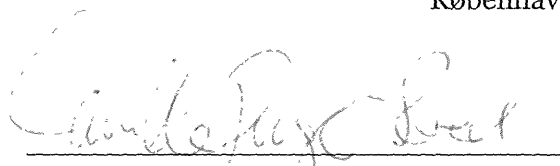
om

Fjernelse af bilag 20

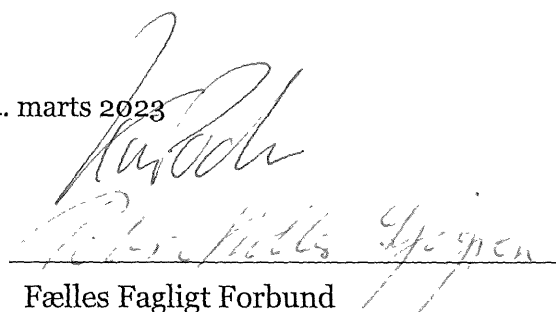
Parterne har drøftet Mejeribranchens Fællesoverenskomst bilag 20.

Det er aftalt, at bilag 20 udgår, idet vilkår og løn for mejeriingeniører i praktik fremover reguleres af aftale mellem Mejeribrugets Arbejdsgiverforening og Københavns Universitet.

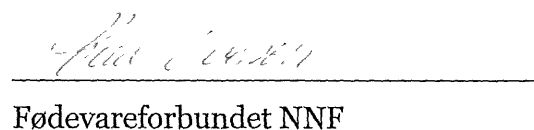
København, den 4. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

Indstilling vedr. aflønning af medarbejdere på Fællesoverenskomsten som har en uddannelse, som ikke fremgår af overenskomsten – satserne nedenfor er med udgangspunkt i 2020.

Baggrund for udvalgets nedsættelse og udvalgets sammensætning:

Overenskomstparterne aftalte under overenskomstforhandlingerne for Fællesoverenskomsten primo 2020, at der skulle nedsættes et udvalg, der skal analysere behovet for og metoden til indplacering af relevante uddannelser, der ikke allerede er omfattet af overenskomsten, i lønsystemet.

I udvalget har deltaget:

Karin Olsen, 3F

Lars Gram, NNF

Maria-Christina Sørensen, Arla Foods

Hanne Lindberg Greisen, DI

Udvalget har afholdt to møder henholdsvis den 25. august 2020 og den 9. september 2020. Karin gør opmærksom på, at hendes mandat i udvalgsarbejdet alene har været at vurdere de forskellige uddannelsers relevans i forhold til arbejdet under fællesoverenskomsten. Karin forholder sig derfor ikke til forslag til lønindplacering. Hvilket udvalgets øvrige medlemmer alene kan stilles til ansvar for.

Udvalgets arbejde:

Udvalget har gennemgået en række uddannelser inden for erhvervsuddannelserne og teknologuddannelserne. Udvalget har vurderet følgende uddannelser for at være relevante i forhold til arbejde og aflønning i mejeriindustrien.

Teknologuddannelser:

Udvalget har taget udgangspunkt i teknologuddannelser, som vurderes relevant for fødevarereproduktion, samt uddannelser som har fokus på automation, optimering og drift.

Teknologuddannelser:

- Procesteknolog - som ikke har mejeri som speciale
- Produktionsteknolog
- Levnedsmiddelteknikker

Udvalget har taget udgangspunkt i, at uddannelsen Procesteknolog med mejeri som speciale er den mest optimale og relevante uddannelse for mejeribranchen. Samtidig er der taget hensyn til at fremme denne uddannelse mest muligt ved at fortrinsstille denne frem for andre teknologuddannelser.

Medarbejdere med øvrige teknologuddannelser, som ansættes på fællesoverenskomsten, må dog formodes at have teknisk forståelse, der umiddelbart kan bruges i mejeriindustrien. De fleste vil dog mangle indsigt og forståelse for mejeriproduktion, hvorfor de ikke lønmæssigt kan sidestilles med procesteknolog med mejeri som speciale. Procesteknologerne uden mejeri som speciale forventes qua deres uddannelse og tekniske indsigt hurtigere at kunne udfylde jobbet. Derfor foreslås det, at ovenstående teknologuddannelser indplaceres på samme løntrin som mejerister pt. kr. 197,37.

Udfordringen er at indplacere mejerister, som er uddannet procesteknolog med et andet speciale en mejeri. Efter ovenstående model vil disse medarbejdere blive indplaceret som mejerister, og vil derfor ikke opnå betaling for deres yderligere procesteknolog-kompetencer. Der vurderes ikke, at være mange medarbejdere med ovenstående uddannelsessammensætning, men hvis disse medarbejdere skal kompenseres lønmæssigt, vurderes det nødvendigt at aftale en yderligere lønsats. Hvis mejerister med en procesteknolog uddannelse med et andet speciale end mejeri, indplaceres på samme løntrin som procesteknolog med mejeri som speciale, er bekymringen, at dette vil have betydning for procesteknolog med mejeri som speciale. Procesteknolog med mejeri som speciale udbydes alene på UCL i Odense, og nogle mejerister vil måske vælge at tage en anden procesteknolog uddannelse i deres nærområde, hvis procesteknologuddannelsen med mejeri som speciale ikke har særstatus bl.a. lønmæssigt.

Erhvervsuddannelser / forslag til lønindplacering på fællesoverenskomsten:

Udvalget har taget udgangspunkt i erhvervsuddannelser relevante for mejeriindustrien, der har fokus på fødevareproduktion, kvalitet og hygiejne. Endvidere har udvalget haft fokus på uddannelser inden for processtyring og optimering. Endelig er uddannelser inden for transport, lager og logistik gennemgået.

Uddannelser inden for fødevareområdet

- Bager
- Slagter
- Tarmrenser
- Ernæringsassistent
- Kok

Udvalget finder, at mejeristuddannelsen fortsat skal være unik, og den fortrukne uddannelse i mejeriindustrien. Derfor skal andre erhvervsuddannede ikke kunne opnå samme timeløn som mejerister.

Udvalget vurderer, at medarbejdere med en fødevareuddannelse fra start af ansættelsen vil have bedre forudsætninger for at arbejde i mejeriindustrien, da medarbejderne er vant til at arbejde med fødevare herunder hygiejne, kvalitet og sikkerhed. De har ikke samme kompetencer som f.eks. industrioperatører men formentlig flere kompetencer end en

timelønnet uden ovenstående uddannelser. Det anbefales, at medarbejdere med ovenstående fødevareruddannelser ansættes med en startløn svarende til lønnen mellem 7 – 12 måneders ansættelse altså kr. 167,52 i timen.

Uddannelser inden for procesområdet

- Industriteknikker
- Produktør (trin 1)

Produktør (trin 1) er en uddannelse, som på mange områder ligner industrioperatøruddannelsen. Industriteknikker er en højt specialiseret uddannelse, hvor medarbejderen er trænet i proces og produktionsstyring. Det anbefales, at disse medarbejdere aflønnes med tillæg for industrioperatør kr. 5,50 pr. time.

Uddannelser inden for lager og logistik

- Lagermedhjælper
- Lager- og terminaldisponent

Lagermedhjælper uddannelsen er en trin et uddannelse. En ufaglært medarbejder, der har arbejdet på et lager, vil kunne få merit for en stor del af den teoretiske undervisning, og vil med begrænset uddannelse kunne opnå status som lagermedhjælper. Lagerassistent har forståelse for, hvordan et lager er opbygget og fungerer. De har ikke samme kompetencer som f.eks. industrioperatører, men formentlig flere kompetencer end en timelønnet uden ovenstående uddannelser. Det anbefales, at medarbejdere med lagermedhjælperuddannelsen ansættes med en startløn svarende til lønnen mellem 7 – 12 måneders ansættelse altså kr. 167,52 i timen.

Lager og terminaldisponent er en trin 3 uddannelse. Denne medarbejdergruppe vurderes fortrinsvis at blive ansat som funktionærer. Hvis en lager og terminaldisponent ansættes under fællesoverenskomsten, foreslås det, at lager og terminaldisponenten vurderes på samme niveau som lager- og logistikoperatører og lager- og procesoperatører (tidligere lager- og transportoperatører), hvor fællesoverenskomsten allerede indeholder en betalings-sats kr. 11,50 pr. time.

Uddannelser inden for transport

- Flyttechauffør
- Buschauffør
- Turistbuschauffør
- Renovationschauffør
- Kørselsdisponent

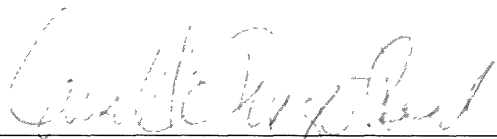
Medarbejdere med ovenstående uddannelser vurderes at have en erfaring med trafik, forståelse for kørsel med stor bil og forståelse for kundeservice. De vurderes derfor at have kompetencer, som en ufaglært medarbejder som udgangspunkt først skal tillære sig. Det anbefales, at medarbejdere med ovenstående uddannelser ansættes med en startløn svarende til lønnen mellem 7 – 12 måneders ansættelse altså kr. 167,52 i timen.

Kørselsdisponent er en trin 3 uddannelser. Denne medarbejdergruppe vurderes fortrinsvis at blive ansat som funktionærer. Hvis en kørselsdisponent ansættes under fællesoverenskomsten, foreslås det, at kørselsdisponenten vurderes på samme niveau som

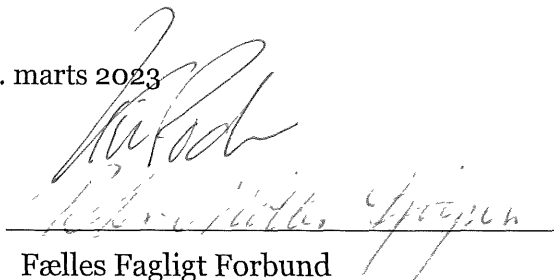
godstransportchauffør / tankvognschauffør, hvor fællesoverenskomsten allerede indeholder en betalingssats.

Parterne er enige om, at ovenstående tilpasses og afkortes i en redaktionel ændring.

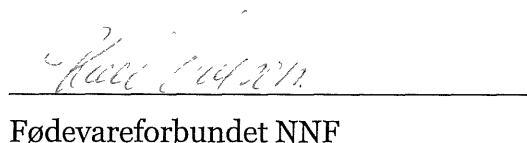
København, den 4. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

Om tekniske tilretninger

I § 2, stk. 5, 4. afsnit ændres paragrafhenvisningen til § 8, stk. 2 a.

§ 4, stk. 6, 2. afsnit ændres til: medarbejdere ansat til weekendarbejde optjener 7 x 7,4 timer på et år = 51,8 timer.

§ 6, c ændres til: "Faglærte chauffører, der er ansat som faglært chauffør før 1. marts 2020 oppebærer et faglært tillæg på"

§ 6 stk. 2 punkt h og i bliver nyt stk. 3 og stk. 4. Efterfølgende afsnit litreres fortløbende.

§ 21, stk. 3, 2. afsnit "Det er en forudsætning for ..." udgår.

I bilag 4, stk. 3 ændres "§1, stk. 2" til "stk. 2". Ligeledes ændres "§ 5" til "stk. 16".

I bilag 4 stk. 8 ændres "§ 6, stk. 2" til "stk. 18".

I bilag 4, stk. 14 ændres "stk. 2" til "stk. 13".

I bilag 4, stk. 15 ændres "§, stk. 1 og 2" til "stk. 12-13".

I bilag 4, stk. 16 ændres "§ 1, stk. 3" til "stk. 3".

I bilag 4, stk. 18 ændres "§ 1, stk. 2" til "stk. 2".

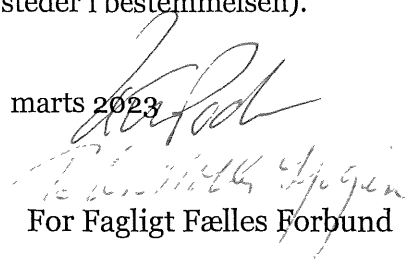
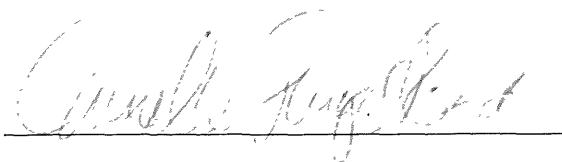
I bilag 4, stk. 21 ændres "§ 1, stk. 2" til "stk. 2".

I bilag 4, stk. 22 ændres "§ 2, stk. 2" til "stk. 9" (to steder i bestemmelsen).

København, den 4. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Fagligt Fælles Forbund



For Fødevareforbundet NNF

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 24

PROTOKOLLAT

Om om implementering af gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår (dir. 2019/1152)

DI Overenskomst II og Fagligt Fælles Forbund og Fødevareforbundet NNF har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne er enige om, at aftalen til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Mejeribranchens Fællesoverenskomst.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser og bilag med ansættelseskontrakter i Mejeribranchens Fællesoverenskomst ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

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

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af Mejeribranchens Fællesoverenskomst.

Parterne er enige om at indsætte følgende formulering som et nyt bilag x i Mejeribranchens Fællesoverenskomst.

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasnings-evne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Mejeribranchens Fællesoverenskomst, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Mejeribranchens Fællesoverenskomst, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger,

er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke før ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

a) "Tidsplan for arbejdet"

Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

b) "Referencetimer og referencedage"

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c) "Arbejdsmonster"

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er be-	Individuelt	7 kalenderdage

	skæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.		
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønstret er helt	Individuelt	7 kalenderdage

	<p>eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om:</p> <p>1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer,</p> <p>2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og</p> <p>3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.</p>		
N	<p>Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.</p>	Individuelt	1 måned
O	<p>Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.</p>	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægts-

mæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

Stk.1. Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

Stk. 2. Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationeringslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter	Individuelt	Inden afrejse

	til rejse, kost og logi.		
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1. Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til Mejeribranchens Fællesoverenskomst regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 18)

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde an-

sættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

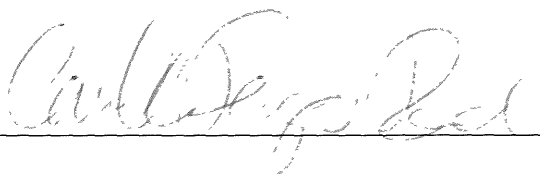
Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DI Overenskomst II og Fagligt Fælles Forbund og Fødevareforbundet NNF konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

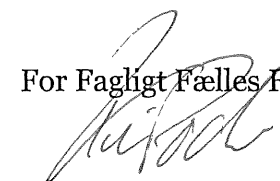
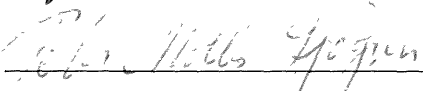
Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

København, den 4. marts 2023


For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund

For Fødevareforbundet NNF



PROTOKOLLAT

om

om overarbejde for chauffører

Bestemmelsen i overenskomstens § 8, stk. 6 ændres til:

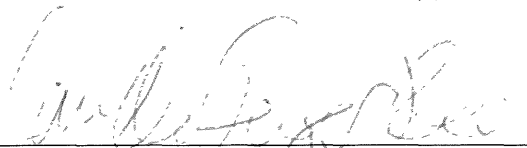
I tilknytning til lokale aftaler om arbejde på varierende ugentlig arbejdstid, jfr. § 1, stk. 4 og 5, kan det lokalt aftales, at overarbejde akkumuleres over en otte ugers periode med en normtid på 296 timer og opgøres ved afslutningen af perioden. Overtid afregnes i henhold til reglerne for overtidsbetaling. Arbejde på købte fridage medregnes ikke i timetallet for opgørelsesperioden.

Det kan endvidere lokalt aftales opgørelse over en længere periode.

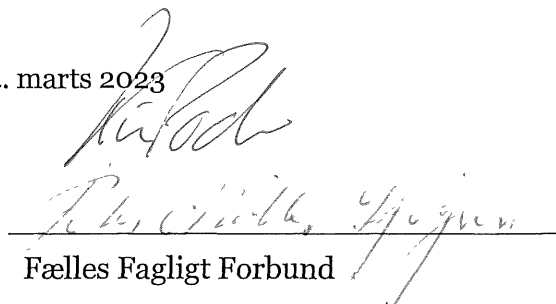
Lokalaftalen kan omfatte alle eller en gruppe af medarbejdere på driftsstedet samt flere driftssteder.

Reglerne i dette stk. træder i kraft den 20. august 2023. Indtil denne dato gælder reglerne i overenskomsten 2020 – 2023.

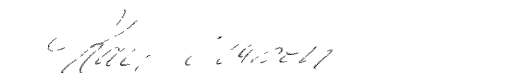
København, den 4. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Parterne er enige om at overenskomstens § 28 stk. 3 og stk. 4 ændres til følgende formulering:

”Stk. 3

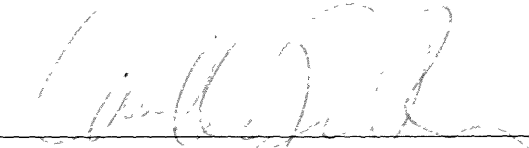
Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige arbejdere, der er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst ni måneder i de sidste to år på den pågældende virksomhed. Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset virksomhed. Hvor der ikke er mindst fem sådanne arbejdere, suppleres der og til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst. På virksomheder eller i afdelinger med færre end fem arbejdere vælges ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.

Stk. 4

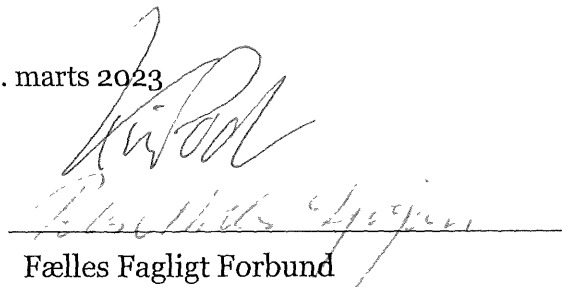
Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbundene, men ingen af disse forbund er repræsenteret med fem medlemmer eller derover, kan de således i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1, 2 og 3 opstillede retningslinjer, såfremt der tilsammen er beskæftiget fem eller flere medlemmer af de nævnte forbund.

Såfremt en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med fire eller færre arbejdere i stedet lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter.”

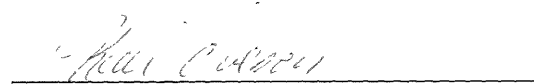
København, den 4. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 27

PROTOKOLLAT

om

organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2023 ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F Transportgruppen.

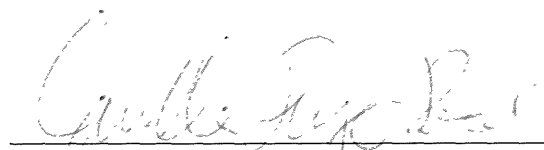
Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

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

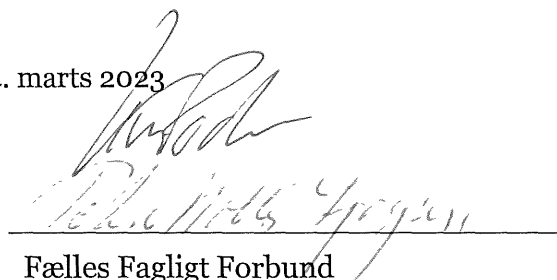
Transportudgiften dækkes af forbundet.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

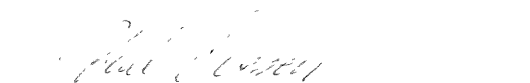
København, den 4. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

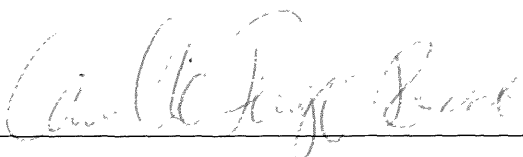
Om udvalgsarbejde om databeskyttelse

Gennem de seneste overenskomstforhandlinger har der været fokus på de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udlevering af information fra virksomheder til tillidsrepræsentanter og forbund.


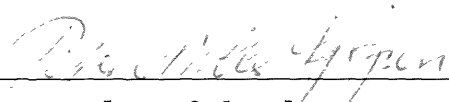
Under henvisning til protokollat 16 på Fællesoverenskomsten og protokollat 53 på Industriens Overenskomst mødes parterne i januar 2024 i § 30 udvalget for at drøfte de rapporter, som er kommet.

København, den 4. marts 2023

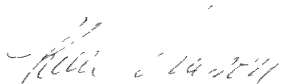
For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund

For Fødevareforbundet NNF



MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 29

PROTOKOLLAT

Om udvalgsarbejde om lønstruktur

Arbejdsmarkedets parter har drøftet en række forhold vedrørende lønstrukturen på de enkelte overenskomstområder, og man er enige om, at lønstrukturen gennem tiden har udviklet sig på en måde, så antallet af lønelementer og tillæg indebærer, at aflønningen bliver mere kompliceret at overskue for både medarbejdere og virksomheder.

På denne baggrund er der etableret et udvalgsarbejde. Udvalget skal drøfte, om den klarhed og enkelthed, der er et kendetegn ved normallønssystemet, er under pres på grund af den måde, overenskomsten har udviklet sig på.

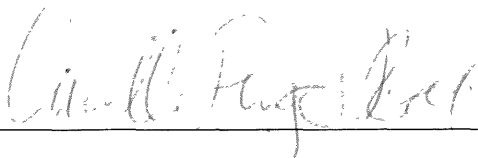
I forbindelse med sit arbejde skal udvalget lægge grunden for, at Hovedudvalget forud for næste overenskomstfornyelse kan føre en drøftelse om en eventuel videreudvikling og forsimpning af overenskomstens lønmodel. I dette arbejde kan udvalget inddrage elementer som f.eks. særlig opsparring.

Undertegnede parter er enige om at følge dette arbejde og i parternes § 30 udvalg at drøfte emner af relevans for nærværende overenskomst.

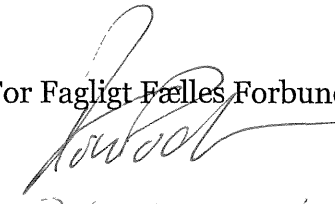
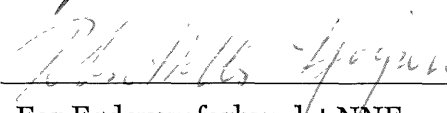
Parterne vil drøfte disse forhold på det møde i parternes overenskomstudvalg i løbet af 2023 samt evt. efterfølgende.

København, den 4. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund

For Fødevarerforbundet NNF

21
14.03.23

PROTOKOLLAT

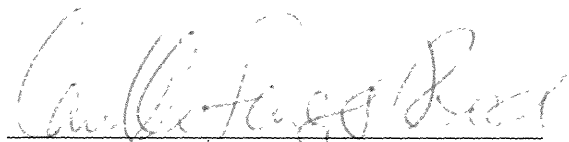
om

løn under sygdom på aftalte fridage

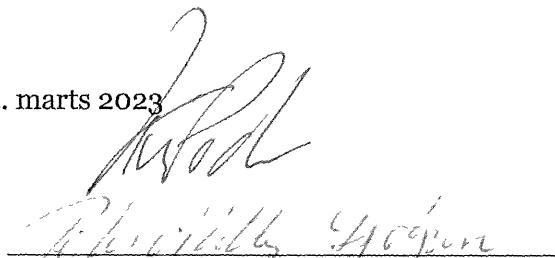
I afslutningen af overenskomstens § 21, stk. 3 genindsættes fejlagtigt udeladt afsnit:

Der ydes ikke sygeløn på overenskomstbestemte fridage, afspadseringsdage, der er planlagt til afholdelse før sygdommens indtræden samt på SH-dage.

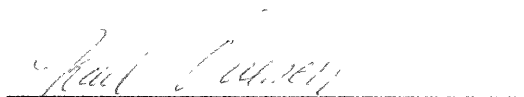
København, den 4. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 31

PROTOKOLLAT

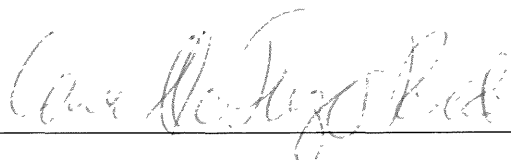
Om varierende ugentlig arbejdstid for deltidsmedarbejdere

I parternes § 2, stk. 2 tilføjes:

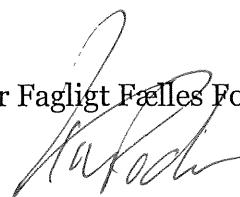
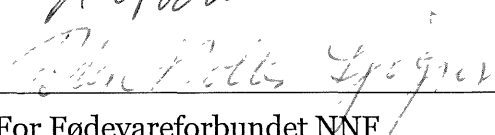
Deltidsmedarbejdere kan indgå i lokale aftaler om varierende ugentlig arbejdstid. Der henvises til protokollat 19.

København, den 4. marts 2023

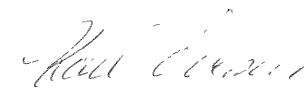
For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund

For Fødevareforbundet NNF



PROTOKOLLAT

om

afløsere

Overenskomstens § 2, stk. 1 formuleres således:

Parterne er enige om det hensigtsmæssige i at begrænse anvendelsen af vikarer i mejeriindustrien til fordel for anvendelse af fast tilknyttede afløsere. For såvel medarbejdere som virksomheden er det en klar fordel, at arbejdet udføres af medarbejdere, som er kendte på virksomheden og som kender arbejdsopgaverne.

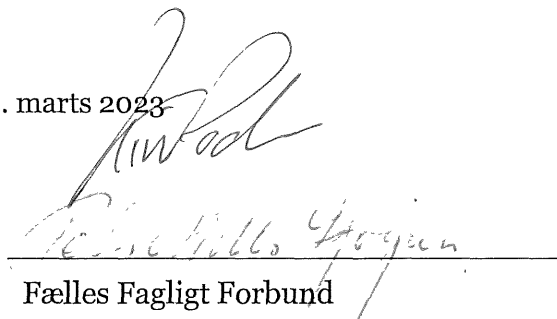
For at fremme denne udvikling er parterne enige om at tilpasse bestemmelserne om afløsere. Tilpasningen er en forsøgsordning, som udløber pr. 28. februar 2025, idet parterne inden da løbende vil evaluere effekten.

Såfremt afløserbestemmelserne udløber pr. 28. februar 2025, ændres afløserbestemmelserne til formuleringen i overenskomsten, som var gældende i 2017 – 2020.

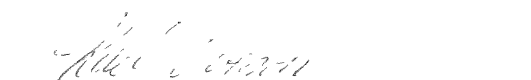
København, den 4. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

firmapensionsordninger

Parterne overvåger løbende omkostningsniveauet for firmapensionsordninger inden for overenskomstområderne.

En gang årligt afholdes mellem overenskomstparterne et § 30-møde, hvor parterne drøfter omkostningerne på firmapensionsordningerne.

Såfremt det på mødet konstateres, at en eller flere ordninger giver anledning til at formode, at omkostningerne i ordningen afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, kontakter DI-O II virksomheden og/eller pensionsleverandøren med henblik på, at der inden måneden fra mødet fremsendes kommentarer, som overenskomstparterne herefter vurderer.

Hvis parterne herefter er enige om, at omkostningsniveauet er væsentligt over det acceptable omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, gives virksomheden en frist på en måned til at meddele, hvorvidt:

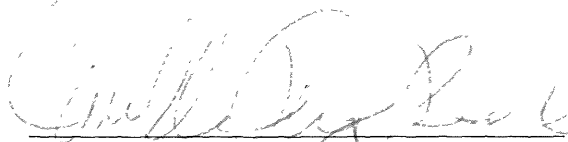
- Omkostningerne inden udgangen af seks fulde måneder vil blive nedsat til et af virksomheden aftalt lavere, passende niveau, og dokumentation herfor vil blive fremsendt til parterne inden nævnte varsel, eller
- Ordningen er opsagt med det for ordningen gældende frigørelsesvarsel (dokumentation vedlægges), således at der herefter vil ske indbetaling til den overenskomstbaserede pensionsordning eller en anden firmapensionsordning, jf. reglerne om skift af pensionsleverandør.

Hvis en virksomhed trods rykker herom ikke medvirker til belysning af sagen eller foretager ét af ovennævnte tiltag, fratager parterne med tre fulde måneders varsel virksomheden muligheden for, i en periode på tre år, at benytte en firmapensionsordning til de overenskomstdækkede medarbejdere.

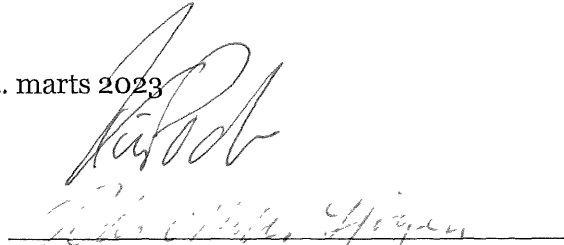
Hvis der ikke på mødet opnås enighed om, hvorvidt omkostningsniveauet i en konkret virksomheds pensionsordning er på eller bliver nedsat til et acceptabelt niveau, behandles spørgsmålet på et organisationsmøde og i øvrigt efter overenskomstens fagretlige regler.

Organisationsaftalen er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Hvis der ved udløb af denne er enighed om det, kan ordningen fortsætte, eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår organisationsaftalen.

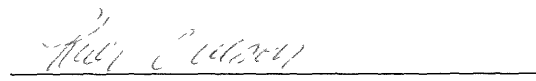
København, den 4. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 34

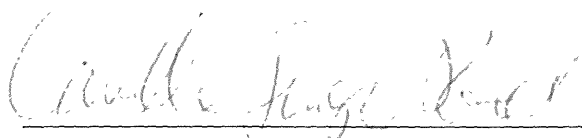
PROTOKOLLAT

Om iscremechauffører

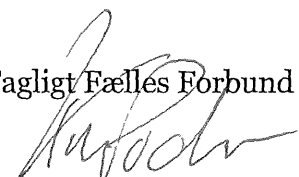
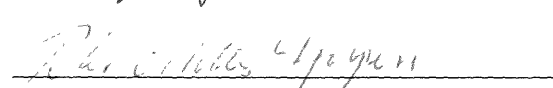
Reglen i overenskomstens § stk. 3 bortfalder.

København, den 4. marts 2023

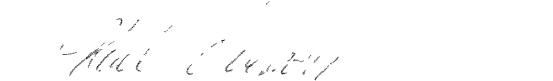
For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund

For Fødevareforbundet NNF



PROTOKOLLAT

om

finansiering af selvvalgt uddannelse

Parterne er enige om, at forhøjelsen på 10 øre på udviklings- og samarbejdsfonden pr. 1. juli 2023 tilføres Mejeribrugets Uddannelsesfond (MUF) til finansiering af selvvalgt uddannelse.

Parterne er enige om at følge forbrug. Der kan ikke anvendes midler til selvvalgt uddannelse ud over de fra Udviklings- og samarbejdsfondens overførte midler. Midlerne skal holdes adskilt fra de øvrige midler i MUF.

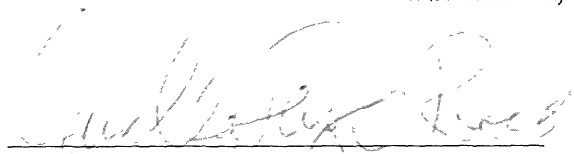
Parterne er ligeledes enige om, at midlerne skal tilbageføres til Udviklings- og samarbejdsfonden såfremt de ikke anvendes til selvvalgt uddannelse.

Nærværende protokollat træder først i kraft pr. 1. januar 2024.

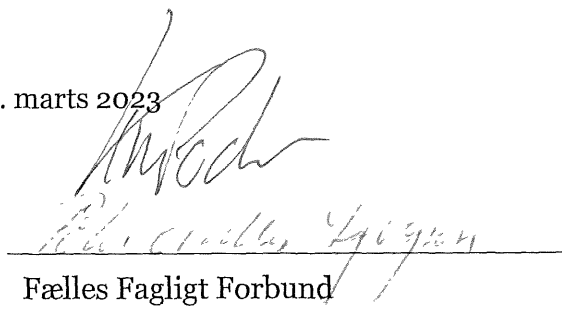
Det skal tilsikres, at PensionDanmark kan administrere og afrapportere på forbrug på selvvalgt uddannelse med anvendelse af nærværende midler.

Bestyrelsen i MUF kan aftale tidspunktet for ordningens eventuelle ophør.

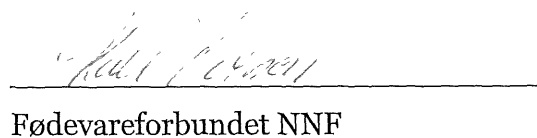
København, den 4. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 36

PROTOKOLLAT

Om implementering af Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet

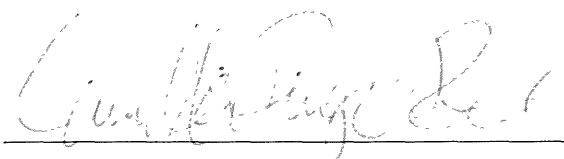
Parterne er enige om at implementere "Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet" i overenskomsten.

Parterne er enige om, at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles fagretligt jfr. §30, Faglig strid.

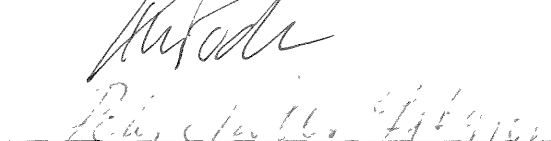
Parterne anbefaler, at der anvendes den af overenskomstparterne godkendte ansættelsesformular.

København, den 4. marts 2023


For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund



For Fødevarerforbundet NNF



PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde

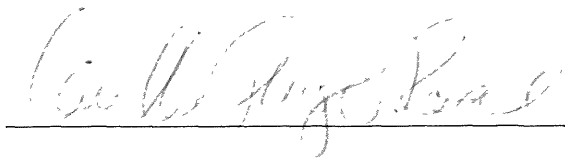
På baggrund af NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om at følge udvalgsarbejdet på tværs af alle overenskomstområder, hvor der er indgået overenskomst mellem DIO II og 3F Transport.

Parterne vil drøfte dette udvalgsarbejde og erfaringerne heri i Mejeribranchens Interne Arbejds miljøudvalg.

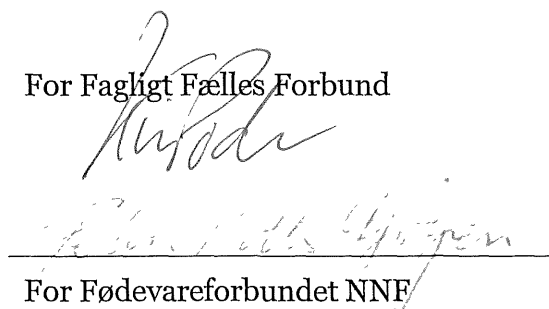
Desuden drøftes behovet for fælles aktiviteter, herunder en informationskampagne og vejledningsmateriale om tilrettelæggelse af natarbejde og sikre udvikling og afholdelse af dette materiale-evt. i regi af BFA og de underliggende branchearbejds miljøudvalg inden for parternes overenskomstområder.

København, den 4. marts 2023

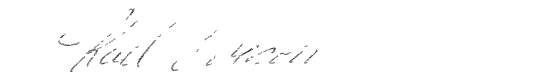
For DI Overenskomst II v/DI



For Fagligt Fælles Forbund



For Fødevarerforbundet NNE



PROTOKOLLAT

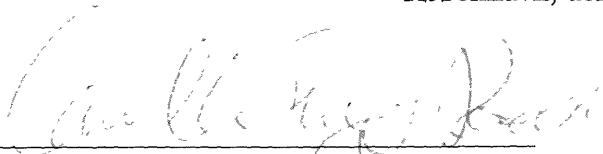
om

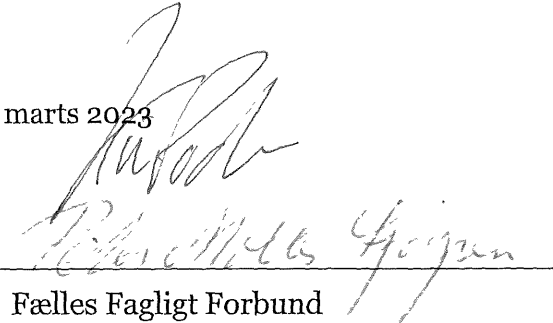
Læringes ret til årlig lønforhandling

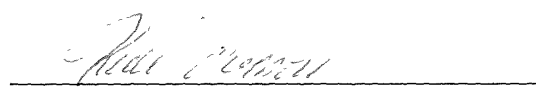
Parterne er enige om, at lærlinge har ret til en årlig lønforhandling. Lønforhandlingen gennemføres i første uge af marts.

Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, har lærlingen ret til dennes bistand i forbindelse med forhandlingen. Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

København, den 4. marts 2023


DI Overenskomst II v/DI


Fælles Fagligt Forbund


Fødevareforbundet NNF

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 39

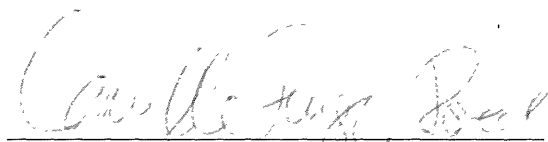
PROTOKOLLAT

om

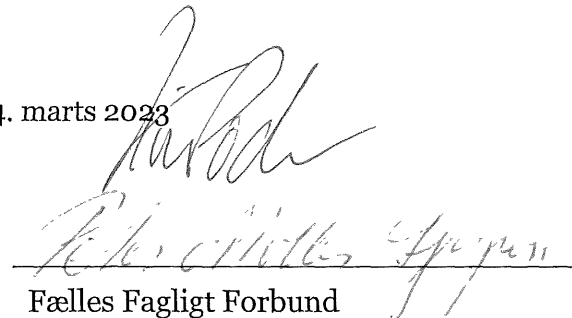
Protokollat om Nachfrist under implementeringen af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

Parterne er enige om, at den i § 8, stk. 1. nævnte Nachfrist ikke finder anvendelse i Mejeribranchens Fællesoverenskomst, da en sådan ikke findes i overenskomsten.

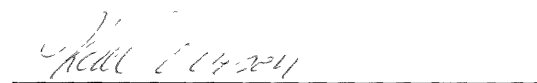
København, den 4. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

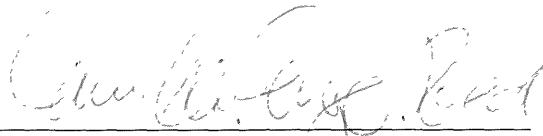
om

Udvalgsarbejde om evt. sammenlægning af overenskomstens
forskudttids- og holddriftsregler

Parterne er bekendt med de udvalgsarbejder, som er aftalt på andre områder vedr. evt. sammenlægning af overenskomstens arbejdstidsregler om forskudt tid og holddrift.

Parterne vil følg disse udvalgsarbejder og evt. drøfte tilsvarende ændringer i Mejeribranchens Fællesoverenskomst.

København, den 4. marts 2023


DI Overenskomst II v/DI


Fælles Fagligt Forbund


Fødevareforbundet NNF

