

Mejeribranchens funktionæroverenskomst

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Mejeribranchens funktionæroverenskomst for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive 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 13. 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:

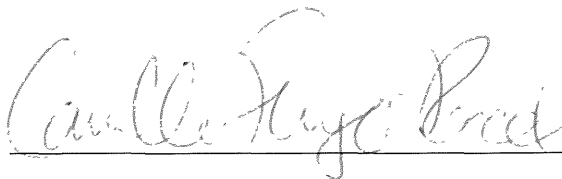
Nr.	Titel	Side
1.	Protokollat om lønforhold og betalingssatser	
2.	Protokollat om overvågning af natarbejde	
3.	Protokollat om anmodning om øget screening af natarbejdere	
4.	Protokollat om ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde	
5.	Protokollat om nye regler og rammer vedr natarbejde	
6.	Protokollat om gravides natarbejde	
7.	Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol	
8.	Protokollat om forældreorlov mm.	
9.	Protokollat om Feriekortordning	
10.	Protokollat om frihed til informationsmøder	
11.	Protokollat om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	
12.	Protokollat om fravigelse af ferielovens bestemmelser	
13.	Protokollat om pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen	
14.	Protokollat om løndannelse i overenskomsten	
15.	Protokollat om pensionssatser	
16.	Protokollat om orientering af tillidsrepræsentanten vedr. dækningsområde	
17.	Protokollat om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten	
18.	Protokollat om ændring af udbetalingstidspunkt af vederlag til tillidsrepræsentanter	
19.	Protokollat om udvalgsarbejde om databaseskyttelse	

20. Protokollat om udvalgsarbejde om udviklingen i andre arbejdsformer – arbejdsmønstre
21. Protokollat om adgang til at indgå lokalaftaler
22. Protokollat om implementering af direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår
23. Protokollat om nachfrist i direktivimplementering
24. Protokollat om styrkelse af tillidsrepræsentantens rolle
25. Protokollat om lønforhold for udstationerede medarbejdere
26. Protokollat om fastlønsaftaler


Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For HK/Privat



MEJERIBRANCHENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 1.

PROTOKOLLAT

om

Løn- og betalingssatser

§ 4. stk. 1. Minimalløn affattes således:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Kr. pr. måned	23.610	24.332

§ 4. stk. 3. Minimalløn for unge under 18 år. Satser ændres til:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Kr. pr. måned	11.469	11.886

§ 4. stk. 4. Minimalløn for afløsere/ekstrahjælp. Satser i tabel ændres til:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Kr. pr. time	147,25	151,75

§ 6. Forskudt arbejdstid

§ 6. stk. 1. Satserne i tabellen ændres til:

Kr. pr. time	1. marts 2023	1. marts 2024
17.00 – 22.00	60,76	62,88
22.00 – 05.00	82,26	85,14

§ 7. Arbejde på lørdage samt søn- og helligdage

§ 7. stk. 1. Satser i tabel ændres til:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Kr. pr. time	25,30	26,18

§ 19. Opsparingsordning. Satser ændres til:

Samlet opsparing	1. marts 2023	1. marts 2024
Procent	7,03	9,03

§20 stk. 2 Pensionsbidrag

	1. juni 2023	1. marts 2024
Arbejdsgivers bidrag	10,66	10,66
Arbejdstagers bidrag	2,33	2,33

1

I alt	12,99	12,99
-------	-------	-------

§ 30. Elever

§ 30 stk. 2. Satser i tabel ændres til:

Kr. pr. måned	1. marts 2023	1. marts 2024
1. elevår	12.769,34	13.216,26
2. elevår	14.067,75	14.560,12
3. elevår	14.779,56	15.296,85
4. elevår	15.561,39	16.106,04

§ 30 stk. 5. Satser i tabel ændres til:

Kr. pr. måned	1. marts 2023	1. marts 2024
1. elevår	14.844,61	15.364,17
2. elevår	15.627,48	16.174,45
3. elevår	16.336,96	16.908,75
4. elevår	16.729,74	17.315,28

§ 31. Laborantpraktikanter

§ 31, stk. 2. Satser i tabellen ændres til:

Kr. pr. måned	1. marts 2023	1. marts 2024
	16.819,81	17.408,50

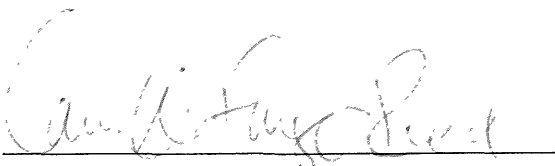
Bilag F: Udviklings- og Samarbejdsfond

På udviklings og samarbejdsfonden forhøjes bidraget med 10 øre pr. 1. juli 2023

På den baggrund ændres andet afsnit første led til:

Til fonden indbetales pr. 1. juli 2023 et bidrag på 40 øre pr. præsteret time.

København, den 9. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



HK/Privat

PROTOKOLLAT

om

Overvågning af natarbejde

Parterne er enige om at udvide omfanget af den nuværende kortlægning af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de aftalte principper, og at kortlægningen gennemføres årligt.

Der er endvidere enighed om at udvide kortlægningen 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 YYY:

"Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

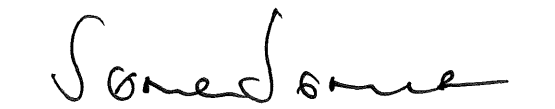
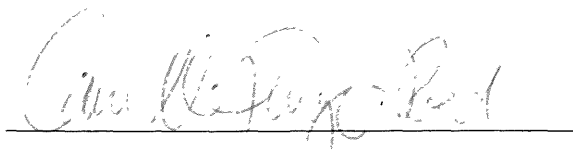
Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de eksisterende principper for natarbejde og helbreds kontrol samt de principper, der eventuelt aftales i overenskomstperioden."

Med baggrund i ovenstående er der enighed om, at DIO II og HK/Privat 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 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK/Privat



PROTOKOLLAT

om

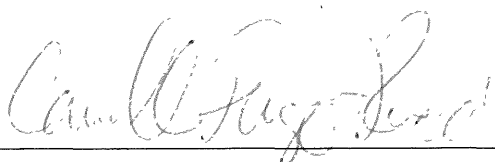
Anbefaling om øget screening af natarbejdere

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 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK/Privat





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 overenskomstens område under hensyntagen til NFA's anbefalinger.

NFA's anbefalinger er:

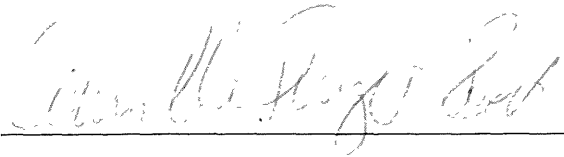
- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

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 HK/Privat 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 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For HK/Privat



PROTOKOLLAT

om

Nye regler og rammer vedrørende natarbejde

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

I bilag YYY 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 HK/Privat 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 YYY indsættes følgende tekst, hvis forudsætningerne er opfyldte:

”Stk. 9. Gravides natarbejde

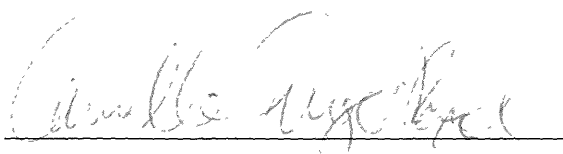
Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en 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 § 15. 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.”

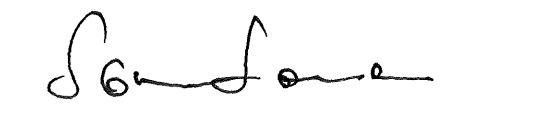
Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For HK/Privat



PROTOKOLLAT

om

Gravides natarbejde

DIO II og HK/Privat 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.

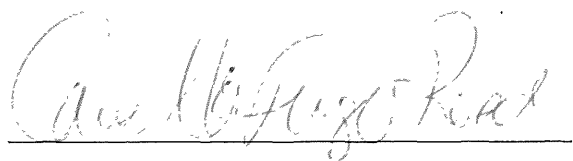
For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i overenskomstens § 15, stk. 2.

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 YYY.

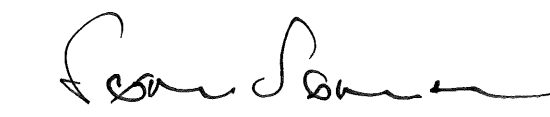
København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



Carl Højgaard Rasmussen

For HK/Privat



Søren Søndergaard

PROTOKOLLAT

om

natarbejde og helbreds kontrol

Der indsættes følgende nye bilag YYY:

Stk. 1. Helbreds kontrol hvert andet år

Alle medarbejdere (såvel natarbejdere som øvrige medarbejdere) skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst to år.

Stk. 2. Helbreds kontrol forud for overgang til natarbejde

Medarbejdere, der overgår til natarbejde, skal - ud over helbreds kontrol i henhold til stk. 1 - tilbydes gratis helbreds kontrol, inden natarbejde påbegyndes.

Stk. 3. Definition af natarbejder

Som natarbejder anses en medarbejder, der regelmæssigt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 22:00 og kl. 05:00, eller som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder.

Stk. 4. Kompensation uden for arbejdstid

Såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for medarbejderens arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Stk. 5. Fremgangsmåde

Helbreds kontrollen foregår på følgende måde:

Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema. Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbreds undersøgelse.

Det er ikke noget krav, at det er en læge, som udfører helbreds kontrollen. Dog skal der være en læge, som virker superviserende for undersøgelsen og kan spørges til råds i forbindelse med helbreds kontrollen. Helbreds kontrollen skal udføres af en person med arbejds medicinske kompetencer.

De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde, at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Stk. 6. Overførsel til dagarbejde


Såfremt der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Stk. 7. Arbejds miljøorganisationens kontrol

Parterne finder det naturligt, at arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med ovenstående.

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For HK/Privat



PROTOKOLLAT

Om forældreorlov, fædreorlov mv.

Parternes regel i § 15 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 16 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 25 uger (før: forældreorlov).

Af disse 25 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 10 uger.

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

De resterende 6 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 25 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Anm.

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 20, stk. 6.

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-
ligdagsopsparring, særlig opsparring og pension.

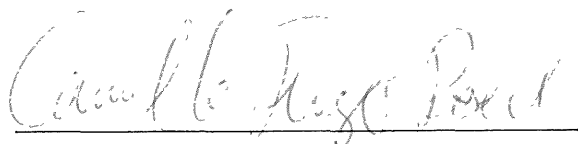
Stk. 5

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 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

HK/Privat





MEJERIBRANCHENS FUNKTIONÆROVERENSKOMT

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 9

PROTOKOLLAT

om

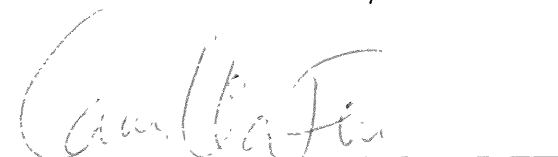
Om feriekortordning

I parternes feriekortordning i Protokollat 3 tilføjes et nyt stk. 1:

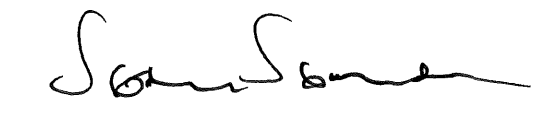
En virksomhed kan vælge at udtræde af feriekortordningen og i stedet benytte FerieKonto. Virksomhedens tillidsrepræsentant (-er), skal forud herfor orienteres om virksomhedens beslutning. Skifte til FerieKonto skal ske med min. én måneds varsel. Et skifte til FerieKonto kan alene ske for alle ansatte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

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For HK/Privat



MEJERIBRANCHENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 10

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 HK/Privat.

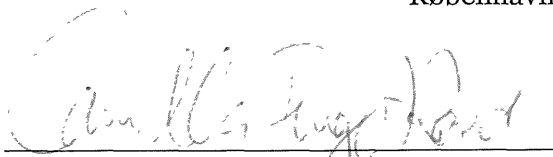
Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

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 9. marts 2023



For DI Overenskomst II v/DI



For HK / Privat

MEJERIBRANCHENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 11

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 Funktionæroverenskomst § 20 stk. stk. 6. skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der efter Mejeribranchens Funktionæroverenskomst § 20 stk. stk. 6, ændres til følgende;

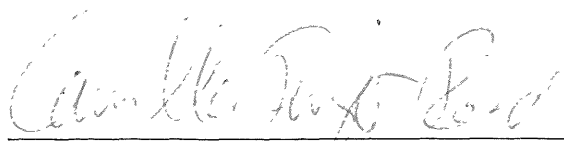
"Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende"

Pensionsbidraget udgør:

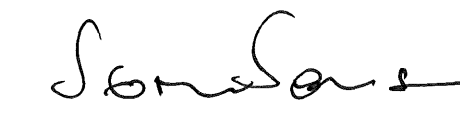
<i>Arbejdsgiverbidrag kr./time – kr./måned</i>	<i>Arbejdstagerbidrag kr./time – kr./måned</i>	<i>Samlet bidrag kr./time – kr./måned</i>
<i>18,45/2.957</i>	<i>3,69/592</i>	<i>22,14/3.549</i>

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For HK/Privat



PROTOKOLLAT

om

Om fravigelse af ferielovens bestemmelser

I overenskomstens § 16 indsættes følgende nyt stk. 10:

”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.

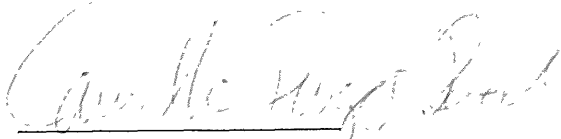
Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.


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”.

København, den 9. marts 2023


DI Overenskomst II v/DI


HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning

Parterne er enige om at der i overenskomstens § 20 indsættes et nyt stk. 8 med følgende formulering:

”Stk. 8

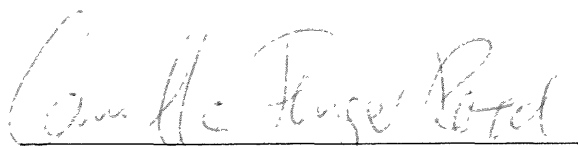
Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. overenskomstens § 20 stk. 1.

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 den indbetales.

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For HK/Privat



MEJERIBRANCHENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 14

PROTOKOLLAT

om

løndannelse i overenskomsten

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i mindstebetalingssystemet i Mejeribranchens Funktionæroverenskomst.

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

Parterne er enige om, at løndannelsen tager udgangspunkt i den enkelte virksomheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold, og skal ske i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomstens § 5.

Parterne er endvidere enige om, at udgangspunktet i overenskomsten er, at lønnen for den enkelte medarbejder i hvert tilfælde aftales mellem virksomheden og medarbejderen efter bestemmelserne i §4 og § 5.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af overenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom efter reglerne i § 34.

Parterne er derfor enige om, at der i overenskomsten § 5 stk. 3 tilføjes følgende nye tekst:

”Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 34.”

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

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

Parterne er enige om, at der i overenskomstens § 5 indsættes følgende nye tekst som nyt stk. 4:

”Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 5, stk. 1, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.”

Som en konsekvens heraf vil de nuværende stk. 4, 5, 6, 7, 8, 9 og 10 i overenskomstens § 5 blive rykket, så de fremadrettet fremgår i § 5 som henholdsvis stk. 5, 6, 7, 8, 9, 10 og 11.

Endelig er parterne enige om at styrke parternes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger.

Parterne er derfor enige om, at parterne umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår en organisationsaftale med følgende ordlyd:

”Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger

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

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af overenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom efter reglerne i overenskomstens § 34.

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

Overenskomstparterne skal ved fagretlig behandling af sager vedrørende lokale lønforhandlinger understøtte et roligt og godt samarbejde mellem de lokale parter og sørge for, at de lokale parter lever op til overenskomsternes regler og intentionerne med disse.

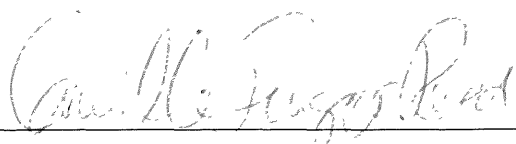
Overenskomstparterne kan forud for afvikling af mæglingsmøde efter overenskomstens § 36, opfordre de lokale parter til at genoptage de lokale lønforhandlinger og til at fremsende et fyldestgørende referat fra de lokale lønforhandlinger, der belyser, hvilke elementer der har været drøftet.

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

Uden at forpligte de lokale parter kan overenskomstparterne komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

Hvor de lokale parter genoptager de lokale lønforhandlinger efter ovenstående regler, suspenderes fristen i overenskomstens § 36 stk. 3 litra b.

København, den 9. marts 2023



For DI Overenskomst II v/DI



For HK / Privat

MEJERIBRANCHENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 15

PROTOKOLLAT

om

Pensions-sater

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i funktionæroverenskomstens § 20 stk. 2.

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

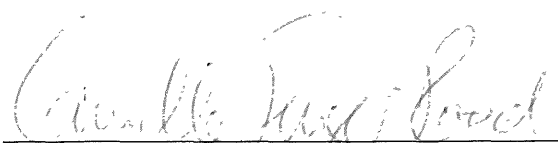
Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10,66 pct., og at medarbejderbidraget udgør 2,33 pct.

Det samlede bidrag er fortsat 12,99 pct.

§ 20, stk. 2 ændres til:

” Pensionsbidraget udgør 12,99 pct. af den ferieberettigede løn med tillæg af ferietillæg. Medarbejderen betaler 1/3 og arbejdsgiverbidragen 2/3 af pensionsbidraget. Fra 1. juni 2024 udgør pensionsbidraget 12,99 pct. af den ferieberettigede løn med tillæg af ferietillæg. Medarbejderen betaler 2,33 pct. arbejdsgiverbidragen 10,66 pct. Medarbejderen kan øge sit bidrag.”

København, den 9. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



HK/Privat

MEJERIBRANCHENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 16

PROTOKOLLAT

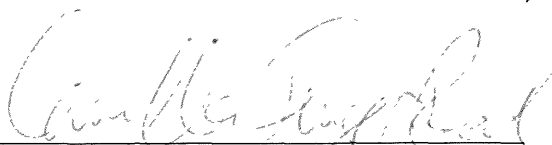
om

Orientering af tillidsrepræsentanten vedrørende dækningsområde

Parterne er enige om, at nedenstående indsættes i overenskomstens Protokollat 1 § 2 som nyt stk. 13:

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

København, den 9. marts 2023



For DI Overenskomst II v/DI



For HK/Privat

MEJERIBRANCHENS FUNKTIONÆROVERENSKOMT

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 17

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 afgang til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes. Samtidig skal udvalget drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på overenskomsten.

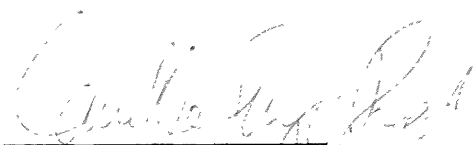
I forbindelse med udvalgsarbejdet kan der eventuelt gennemføres en undersøgelse, der giver et evidensbaseret grundlag for udvalgets drøftelser.

Parterne aftaler den nærmere finansiering.

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

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

København, den 9. marts 2023



DI Overenskomst II v/DI



HK/Privat

PROTOKOLLAT

om

**Ændring af udbetalingstidspunkt af vederlag til tillidsrepræsentanter,
jf. protokollat 1 § 6**

Det fremgår af Mejeribranchens Funktionæroverenskomsts protokollat 1 §6 vedr. Tillidsrepræsentanters (TR) forhold, at TR'ere årligt får udbetalt et vederlag som kompensation for varetagelsen af hvervet. Der står; "Vederlag udbetales ved udgangen af et kalenderår på baggrund af en tillidsrepræsentantliste fra udgangen af august måned det pågældende kalenderår."

Det er mellem parterne aftalt, at udbetalingen fremover skal ske med udgangen af juni måned på baggrund af tal fra udgangen af februar måned samme år.

For 2023 vil der blive lavet en overgangsordning, som betyder, at der for 2023 kun udbetales for ½ år pba af tal fra udgangen af marts måned.

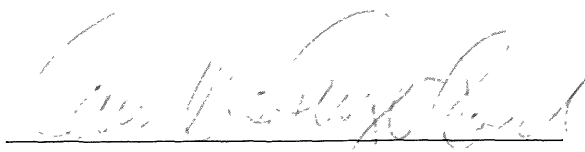
Teksten i protokollat 1 § 6. 3. afsnit "Vederlaget udbetales ved udgangen af et kalenderår på baggrund af en tillidsrepræsentantliste fra udgangen af august måned det pågældende kalenderår. Som hovedregel udbetales for et helt år."

Ændres til "Vederlaget udbetales ved udgangen af juni måned baggrund af en tillidsrepræsentantliste fra udgangen af februar måned det pågældende kalenderår. Som hovedregel udbetales for et helt år. For 2023 er det aftalt at vederlaget udbetales ved udgangen af juni 2023 pba. en opgørelse i marts 2023 og i 2023 udbetales kun for ½ år."

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK/Privat



MEJERIBRANCHENS FUNKTIONÆROVERENSKOMT

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 19

PROTOKOLLAT

Om

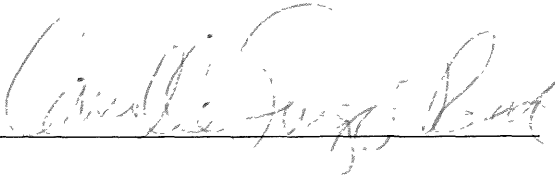
udvalgsarbejde om databeskyttelse

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 primo 2024 i det i Bilag A nedsatte overenskomstudvalg for at drøfte de rapporter, som er kommet med henblik på, at udvalgets indstillinger kan implementeres i overenskomstperioden.

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For HK/Privat



MEJERIBRANCHENS FUNKTIONÆROVERENSKOMT

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 20

PROTOKOLLAT

Om

Udvalgsarbejde om udviklingen i andre arbejdsformer/arbejds mønstre

Parterne er bekendt med det udvalgsarbejde, som er aftalt mellem Dansk Industri og CO-industri samt mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat i overenskomstperioden vedr. udviklingen i andre arbejdsformer/arbejds mønstre.

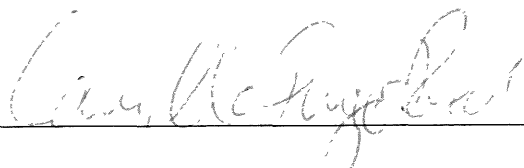
Parterne drøfter løbende resultaterne og tager stilling til eventuel implementering heraf.


I den forbindelse afholdes der en erfa-dag, finansieret af Udviklings- og Samarbejdsfonden.

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK/Privat





PROTOKOLLAT

om

adgang til at indgå lokalaftaler

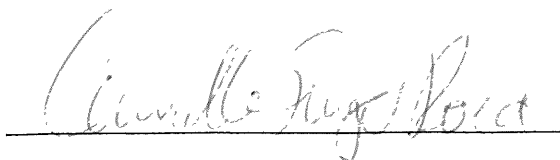
I overenskomstens § 34 indsættes et nyt stk. 4:


Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af medlemmerne af det overenskomstbærende forbund, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK/Privat





MEJERIBRANCHENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 22

PROTOKOLLAT

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

DI Overenskomst II og HK/Privat 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 Funktionæroverenskomst.

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

Parterne er enige om, at Mejeribranchens Funktionæroverenskomst 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 Funktionæroverenskomst.

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

§ 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 tilpasningsevne 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 beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit ar-	Individuelt	7 kalenderdage

	bejdssted, 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 tidsubestemt 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 løndele, 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 arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette	Individuelt	7 kalenderdage

	<p>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>	<p>Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.</p>	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 (arbejdsvilkårsdirektivets 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 vedtægtsmæssige 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 til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle	Individuelt	Inden afrejse

<p>nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.</p>		<p>se</p>
--	--	-----------

§ 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 eller ved de almindelig domstole.

§ 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.

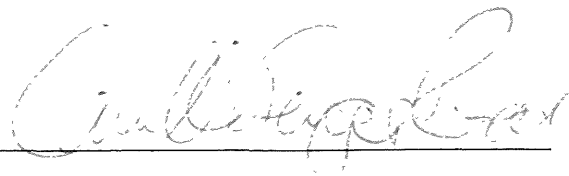
Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DI Overenskomst II og HK/Privat konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes 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.

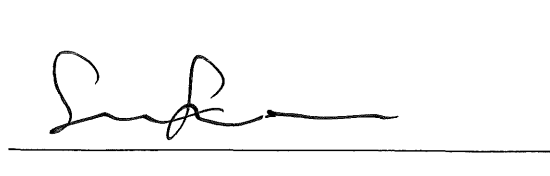
Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe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

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For HK/Privat



MEJERIBRANCHENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 23

PROTOKOLLAT

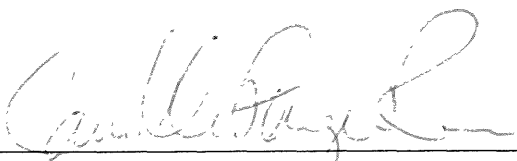
om

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 Funktionæroverenskomst, da en sådan ikke findes i overenskomsten.

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For HK/Privat



MEJERIBRANCHENS FUNKTIONÆROVERENSKOMT

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 24

PROTOKOLLAT

Om

Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

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

Parterne er enige om at overenskomstens protokollat 1 § 1 og § 2 ændres således:

I stk. 1 ændres fem personer til fire personer. Bestemmelsen får herefter følgende ordlyd:

"I enhver virksomhed, der normalt beskæftiger fire personer, vælges en tillidsrepræsentant, der er personalets talsmand over for virksomhedens ledelse."

I stk. 1 efter sidste afsnit tilføjes:

Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valgbehandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne."

Efter § 2 stk. 12 tilføjes et nyt stk. :

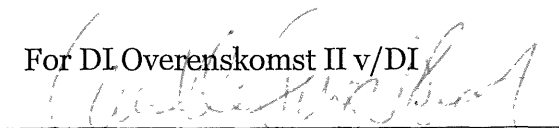
Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af HK.

I § 2 stk. 3 tilføjes:


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

København, den 9. marts 2023

For DL Overenskomst II v/DI



For HK/Privat



MEJERIBRANCHENS FUNKTIONÆROVERENSKOMT

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 25

PROTOKOLLAT

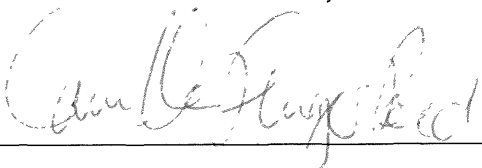
om

om lønforhold for udstationerede medarbejdere

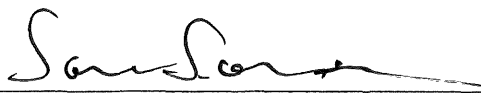
Parterne er enige om foretage et udvalgsarbejde, hvor principperne i protokollat 31 i gennembrugsforliget på minimallønsområdet i fornødent omfang implementeres i parternes overenskomst.

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For HK/Privat



MEJERIBRANCHENS FUNKTIONÆROVERENSKOMT

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 26

PROTOKOLLAT

Om

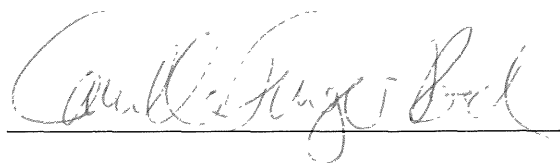
Fastlønsaftaler

I § 4 stk. 5 andet afsnit ændres sidste sætning til:

”Denne bestemmelse udløber pr. 28. februar 2025, med mindre parterne forinden beslutter at videreføre den permanent.”

København, den 9. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For HK/Privat

