

2025-2028

Mejeribranchens Fælles- overenskomst

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst II (DI Mejeri)

og

Fødevareforbundet NNF

3F Fagligt Fælles Forbund

DI nr. 950527

3F nr. 4008



MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

Mellem

DI Overenskomst II (DI Mejeri)

og

Fødevareforbundet NNF Fagligt Fælles Forbund - 3F

2025-2028

DI nr. 950527

3F nr. 4008

INDHOLD

Kapitel I. Ansættelsesformer	5
§ 1 Arbejdstid	5
§ 2 Deltidsbeskæftigede, afløsere, ansatte med flere arbejdssteder og ungarbejdere	7
§ 3 Funktionærlignende ansættelsesvilkår	10
§ 4 Medarbejdere ansat til weekendarbejde	14
§ 5 Regler for holddrift	16
Kapitel II. Lønbestemmelser	17
§ 6 Løn	17
§ 7 Forskudt arbejdstid	20
§ 8 Overarbejde og køb af fridage	21
§ 9 Arbejde på lørdage samt søn- og helligdage	24
§ 10 Søgnehelligdagsbetaling	26
§ 11 Juleaftensdag	28
§ 12 Taktregulering	29
§ 13 Lønudbetaling og -regulering	30
§ 14 Betalingsregler ved sommertid	31
§ 15 Pension	32
Kapitel III. Ferie og frihed	35
§ 16 Ferie, ferie i timer og overførsel af ferie	35
§ 17 Optjening af fridage og særlig opsparing til frit valg	37
§ 18 Seniorordning	40
§ 19 Seniorordning - vejledning	42
§ 20 Seniorpolitik	44
Kapitel IV. Sygdom og fravær	46
§ 21 Tilskadekomst og sygdom	46

§ 22 Barsel	47
§ 23 Sygdom, børns sygdom, hospitalsophold, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, barns lægebesøg og ledsagelse af nærtstående.....	50
§ 24 Genindtræden i anciennitet i forhold til §§ 21, 22 og 23.....	52
Kapitel V. Opsigelse	53
§ 25 Opsigelsesregler	53
§ 26 Fratrædelsesgodtgørelse	55
Kapitel VI. Uddannelse	58
§ 27 Efter- og videreuddannelse	58
Kapitel VII. Andre bestemmelser	62
§ 28 Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	62
§ 29 Organisering af samarbejds- og arbejdsmiljø-organisation	73
§ 30 Faglig strid	73
§ 31 Varsel om arbejdsstandsning	74
§ 32 Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger	74
§ 33 Aftale om hurtig indsats ved optræk til arbejdsuro	75
§ 34 Overenskomstens varighed.....	76
Bilag 1	
Elever og lærlinge under erhvervsuddannelse	77
Bilag 2	
Aflønning af medarbejdere på Fællesoverenskomsten som har en uddannelse, som ikke fremgår af overenskomsten	85
Bilag 3	
Feriekortordning.....	87
Bilag 4	
Retningslinjer for etablering af arbejdsfordeling.....	88
Bilag 5	
Holddrift.....	91

Bilag 6	
Lokalløn	96
Bilag 7	
Afspadsering af systematisk overarbejde	97
Bilag 8	
Forståelse af BILAG 7 om afspadsering af systematisk overarbejde	98
Bilag 9	
Om dobbeltbeskæftigelse	98
Bilag 10	
Aftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob	99
Bilag 11	
Optrapning af særlig opsparring for nyoptagne virksomheder	100
Bilag 12	
Afklaring af anvendelse af vikararbejde	102
Bilag 13	
Underleverandører	103
Bilag 14	
Vikarer	104
Bilag 15	
Natarbejde og helbreds kontrol	105
Bilag 16	
Velfærdsforanstaltninger for chauffører	108
Bilag 17	
Definition af natperiode	108
Bilag 18	
Beklædning	108
Bilag 19	
Uddannelse af faglærte chauffører	109
Bilag 20	
Mejeribrugets Uddannelsesfond	109
Bilag 21	
Overenskomstfond	110

Bilag 22	
Udviklings- og samarbejdsfonden	110
Bilag 23	
DA/FH-Udviklingsfonden	111
Bilag 24	
Organisationsaftale om databeskyttelse	112
Bilag 25	
Samarbejde på virksomheder om grøn omstilling mv.	113
Bilag 26	
Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark	114
Bilag 27	
Implementering af gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår (dir. 2019/1152)	114
Bilag 28	
Firmapensionsordninger	122
Bilag 29	
Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter	124
Bilag 30	
Udvalgsarbejder	124
Bilag 31	
Organisationsaftale om standardaftale om ansvars-fordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejds-giverens it-systemer til behandling af person-oplysninger	129

KAPITEL I. ANSÆTTELSESFORMER

§ 1 Arbejdstid

Stk. 1 Daglig normal arbejdstid

Den normale arbejdstid er 37 timer pr. uge, som fordeles på fem dage. Den daglige normale arbejdstid skal placeres i tidsrummet kl. 05:00 og kl. 17:00. Om lørdagen mellem kl. 05:00 og kl. 14:00.

Stk. 2 Placering af arbejdstiden – pauser

Ved bestemmelse af, hvorledes den daglige og ugentlige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal de berørte medarbejdere høres.

Spise- og hvilepauser kan højst ansættes til en time dagligt.

Hvis arbejdsgiveren ikke ser sig i stand til at efterkomme medarbejdernes ønske, kan arbejdsgiveren under hensyntagen til virksomhedens drift iværksætte ændringer i arbejdstiden med 14 dages varsel.

Stk. 3 Arbejdstidens længde

Ingen arbejdsdag kan være på under fire timer.

Stk. 4 Varierende ugentlig arbejdstid

Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere - uanset bestemmelserne i stk. 1 - tilrettelægges efter en lokal aftalt arbejdsplan omfattende antallet af ugentlige arbejdsdage og timer, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid over den aftalte periode er 37 timer.

Stk. 5 Lokal enighed

Ved lokal enighed forstås, at et flertal af de berørte medarbejdere er stemt herfor. Lokalaftale, jf. stk. 4 og § 28, stk. 10, indgås mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten for det pågældende område. En lokalaftale kan opsiges med tre måneders varsel.

Stk. 6 Arbejdsplaner

Den enkelte medarbejders arbejdstid skal fremgå af en ophængt arbejdsplan, som løbende skal strække sig over mindst seks uger.

Note:

Ved planering af natarbejde skal bilag 14 om natarbejde iagttages.

Stk. 7 Kortvarige ændringer i arbejdstiden

Under hensyntagen til virksomhedens drift kan arbejdsgiveren foretage nødvendige ændringer i arbejdsplanen for enkelte medarbejdere eller mindre grupper af medarbejdere med 3 x 24 timers varsel, dersom ændringen er kortvarig (maks. to uger).

I en afdeling (f.eks. produktion, pakkeri, terminal eller chauffører) er definitionen af en mindre gruppe:

1-10 medarbejdere:	mindre end 50 pct. af medarbejderne
11-20 medarbejdere:	mindre end 6 medarbejdere
21-30 medarbejdere:	mindre end 8 medarbejdere
31-100 medarbejdere:	mindre end 10 medarbejdere
100 eller derover:	mindre end 10 pct. af medarbejderne

Stk. 8 Manglende varsel

Såfremt der ikke er givet det i stk. 2 eller stk. 7 anførte varsel, betales for hver time indtil varslets udløb en tillægsbetaling til de medarbejdere, der har krav på varsel for den tid, der falder uden for den normale daglige arbejdstid.

Tillægsbetalingen er:

	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
Første tre timer	kr. 69,86	kr. 72,31	kr. 74,84
Efterfølgende timer	kr. 129,30	kr. 133,83	kr. 138,51

Stk. 9 Bortfald af varsling

Såfremt en varslet ændring ikke kommer til udførelse i henhold til stk. 2 eller 7, betales et engangsbeløb på:

	1.5.2025	1.3.26	1.3.2027
Bortfald af varsel	kr. 169,49	kr. 175,42	kr. 181,56

§ 2 Deltidsbeskæftigede, afløsere, ansatte med flere arbejdssteder og ungarbejdere

Stk. 1 Hensigtserklæring

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.

Stk. 2 Beskæftigelse af deltidsansatte

a. Allerede ansatte

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

b. 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 Arbejdstid for deltidsansatte

Deltidsbeskæftigede ansættes til mindst fire timers arbejde dagligt og mindst 15 timer ugentligt. Dette gælder ikke for skolesøgende ungarbejdere.

For deltidsansatte skal der være aftalt en fast daglig og ugentlig arbejdstid.

Ved overskridelse af den for den enkelte dag fastsatte arbejdstid betales overarbejdstillæg. Deltidsmedarbejdere kan indgå i lokale aftaler om varierende ugentlig arbejdstid.

Stk. 4 Arbejdstid for særlige grupper

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.

Denne bestemmelse finder ikke anvendelse på vikarer, der antages til arbejde gennem vikarbureauer, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 5 Arbejdstid for afløsere

Som afløsere kan ansættes personer, som er fyldt 18 år og som ikke har fuldtidsarbejde. Afløsere skal afregnes for mindst fire timer på arbejdsdage og kan højst arbejde 25 timer på virksomheden i den enkelte uge.

Virksomhedens brug af afløsere skal løbende drøftes og dokumenteres som et fast punkt i virksomhedens samarbejdsudvalg.

Der kan indgås en organisationsaftale om gennemsnitlig ugentlig arbejdstid.

I perioder, hvor skolerne holder lukket (efterårsferie, juleferie, vinterferie, påskeferie og folkeskolernes sommerferie (syv uger), må arbejdstiden være fuld tid.

Stk. 6 Antal afløsere pr. fastansatte

Der kan i hvert af virksomhedens driftsområder (produktion, pakkeri, transport mv.) maksimalt beskæftiges en afløser for hver 10 fastansatte medarbejdere. Der kan dog ske fravigelse heraf ved en organisationsaftale.

Antallet af afløsere opgøres pr. kalenderuge.

Stk. 7 Faste afløsere

På hver virksomhed er der - ud over afløsere i henhold til stk. 3-4 - mulighed for at ansætte faste afløsere.

På virksomheder med under 15 ansatte kan der maksimalt beskæftiges en fast afløser. På virksomheder med over 15 ansatte kan der maksimalt ansættes en fast afløser pr. påbegyndt 20 ansatte.

Den enkelte faste afløser skal stå til rådighed for indtræden i vagter med en times varsel inden for en forud aftalt tidsramme, der kan strække sig over seks timer, og som indskrives i arbejdsplanen. Bliver

medarbejderen ikke tilkaldt inden for den aftalte tidsramme, er rådighedspligten ophævet i det pågældende arbejdsdøgn.

Den enkelte faste afløser er garanteret to ugentlige fridage, hvor der ikke kan ske tilkald. Disse fridage skal fremgå af arbejdsplanen.

Ved arbejde ud over den på dagen varslede arbejdstid betales overarbejde i henhold til § 8, stk. 2.

Faste afløsere er garanteret en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer. Arbejdstiden opgøres over en periode på otte uger, medmindre der indgås en lokal aftale, jf. § 1, stk. 4 og 5.

Eventuel overtid afregnes i henhold til overenskomstens § 8, stk. 2 overtid. Medarbejderens ansættelse som fast afløser kræver accept af medarbejderen.

Stk. 8 Ansatte med flere arbejdssteder

Medarbejdere kan ansættes til at udføre arbejde på flere arbejdssteder, dog maks. fire arbejdssteder. Arbejdsstederne skal være nævnt i ansættelseskontrakten. Afstanden mellem de af arbejdsstederne, der ligger længst fra hinanden, må ikke overstige 65 km. Flytning fra ét af arbejdsstederne til et andet skal varsles med mindst 14 kalenderdage.

Ved flytning forud for varslets udløb betales indtil varslets udløb pr. dag følgende:

1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. 119,03	kr. 123,20	kr. 127,51

Ved flytning fra et arbejdssted til et andet opgøres arbejdstiden på det arbejdssted, hvorfra medarbejderen flyttes. Efter varslingsperiodens udløb betales for evt. over- eller undertid.

Ved indgåelse af aftale om flere arbejdssteder aftales det mellem medarbejderen og virksomheden, hvilket arbejdssted medarbejderen primært tilknyttes. Medarbejderen vil på dette arbejdssted have en arbejdsleder, som vil have det overordnede ansvar for medarbejderen.

Det primære arbejdssted er afgørende for medarbejderens ret til deltagelse i valg af tillidsrepræsentant.

Der ydes et særligt tillæg pr. time på:

	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2025
Tillæg pr. time	kr. 7,00	kr. 7,24	kr. 7,49

På virksomheder med 15 medarbejdere eller derunder kan der maks. beskæftiges en medarbejder med flere arbejdssteder. På virksomheder med over 15 medarbejdere kan der maks. beskæftiges en medarbejder med flere arbejdssteder pr. påbegyndt 20 ansatte.

Stk. 9 Antal ungarbejdere pr. voksne medarbejdere

Der kan på den enkelte virksomhed maksimalt beskæftiges en ungarbejder mellem 16 og 18 år for hver 15 voksne medarbejdere.

§ 3 Funktionærlignende ansættelsesvilkår

Stk. 1 Dækningsområde

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan kun rejses lokalt på den enkelte virksomhed, og uenighed kan fagretsligt behandles, dog kun til et organisationsmøde.

Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan aftales individuelt med medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Organisationernes ansættelsesblanket skal bruges ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan af de underskrivende kræves indsendt til den respektive organisation senest tre uger efter aftalens indgåelse.

Stk. 2 Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold, forskudt tid tillige med betaling herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

I tilfælde, hvor der sker køb af fridage, betales timeløn + fridagstillæg mv.

Stk. 3 Løn

Lønnen følger den mellem parterne indgåede overenskomst. Dog kan der i særligt begrundede tilfælde lokalt aftales et funktionsbestemt tillæg.

Stk. 4 Lønningsperiode og lønudbetaling

Lønnen betales bagud på den sidste bankdag i måneden. Optjeningsperioden løber fra den 20. til den 19. i hver måned.

Ved ansættelse eller fratrædelse beregnes månedsløn og funktionsbestemte tillæg således:

Ved ansættelse:

Antal hverdage (mandag til fredag) fra ansættelsesdagen til og med den førstkomende 19. i måneden ganges med 4,8 pct. Såfremt dette tal overstiger 1, ansættes tallet til 1. Det fremkomne tal ganges med månedslønnen, hvorved lønnen for den første ansættelsesmåned fremkommer.

Første månedsløn = antal hverdage (man-fre) x 4,8 pct. x månedslønnen

Ved fratrædelse:

Antal hverdage (mandag til fredag) fra den 20. i måneden til og med fratrædelsesdagen ganges med 4,8 pct. Såfremt dette tal overstiger 1, ansættes tallet til 1. Det fremkomne tal ganges med månedslønnen, hvorved lønnen for den sidste ansættelsesmåned fremkommer.

Sidste månedsløn = antal hverdage (man-fre) x 4,8 pct. x månedslønnen

Funktionsbestemte tillæg:

Udbetalingen af funktionsbestemte tillæg følger lønperioden, og ovenstående model benyttes til beregning af tillægget ved ansættelse og fratrædelse.

For at lette tilpasningen af den enkelte medarbejders økonomi til den ændrede lønperiode kan medarbejderen opnå et acountobeløb der maksimalt kan udgøre kr. 9.000. Det ønskede beløb udbetales på det tidspunkt, hvor der første gang sker ændring i lønperioden, og hvor lønnen derfor ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang.

Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende ni måneder med kr. 1.000 pr. måned. Dog forfalder restsaldoen til betaling ved fratræden.

Overgang til ændret lønperiode skal varsles med mindst 2 måneder. Der henvises endvidere til reglerne i overenskomstens § 11.

Stk. 5 Anciennitet

Med hensyn til opsigelsesvarsel regnes ancienniteten fra tidspunktet for ansættelsen i virksomheden.

Stk. 6 Opsigelse

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i funktionærlovens § 2.

Opsigelsesvarslet i henhold til funktionærlovens § 2 bortfalder ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning.

Opsigelse kan finde sted under sygdom.

Stk. 7 Fratrædelsesgodtgørelse

Ved afskedigelse efter at have været ansat uafbrudt i samme virksomhed i 12 eller 17 år, skal arbejdsgiveren betale godtgørelse, svarende til henholdsvis en eller tre måneders løn, beregnet efter de hele år, medarbejderen har været ansat på funktionærlignende vilkår i forhold til de hele år, ansættelsesperioden udgør på virksomheden, henholdsvis som følger:

1. Ansat på virksomheden i 12-17 år:

$$\frac{\text{Funktionærlignende år (max.12)}}{12} \times 1 \text{ månedsløn}$$

2. Ansat på virksomheden i 17 år og mere:

$$\frac{\text{Funktionærlignende år (max.17)}}{17} \times 3 \text{ måneders løn}$$

Dette gælder også ved uberettiget bortvisning af en medarbejder. Fratrædelsesgodtgørelse skal ikke udbetales, hvis medarbejderen ved fratrædelsen får pension fra arbejdsgiveren eller får folkepension. Hvis der foretages en berettiget bortvisning af medarbejderen, bortfalder retten til fratrædelsesgodtgørelse.

Stk. 8 Betaling på søgnehelligdage

Arbejde/Fri	Aflønning
1. Fri ifølge arbejdsplanen:	a. Normal månedsløn b. En ekstra dagløn, jf. arbejdsplanen
2. Arbejde, men får fri:	a. Normal månedsløn
3. Arbejde ifølge arbejdsplanen:	a. Normal månedsløn b. Søn- og helligdagstillæg c. 2/3 fritimer (til fridagssaldoen)* d. Timeløn for præsterede timer
4. Fri, men tilsagt til at arbejde:	a. Normal månedsløn b. Timeløn for præsterede timer c. Søn- og helligdagstillæg d. 2/3 fritimer (fridagssaldoen)* e. Køb af fridagstillæg

*Ovenstående regler er ikke gældende for medarbejdere på holddrift.

Der betales ikke forskudttidstillæg ved fri ifølge arbejdsplanen eller arbejde, men fri.

Stk. 9 Ferie

Der holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 16. Der henvises endvidere til overenskomstens § 16. Ved fratræden anvendes den mellem parterne aftalte feriekortordning.

Stk. 10 Uarbejdsdygtighed

Der udbetales fuld løn, dvs. den løn, som medarbejderen ellers ville have oppebåret under sygdom og tilskadekomst. I øvrigt er funktionærlovens bestemmelser gældende på dette område.

Stk. 11 Andre regler

Hvor intet andet er nævnt i nærværende aftale eller i den mellem parterne udarbejdede kontrakt for den individuelle ansættelsesaftale, gælder reglerne i overenskomsten.

Stk. 12 Fagretlig handling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter

overenskomstens regler for behandling af faglig strid og kan ikke gøres til genstand for civilt søgsmål.

Stk. 13 Barsel samt barnets første sygedag

Ved graviditet, barsel samt barnets første sygedag jf. §§ 22 og 23 aflønnes i henhold til reglerne i fællesoverenskomsten.

Stk. 14 Fridage

Ved afholdelse af optjente fridage følger betalingen for disse samme regler som i fællesoverenskomsten dvs. normal timeløn ekskl. genetillæg.

§ 4 Medarbejdere ansat til weekendarbejde

Hvor der er behov for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid, kan denne etableres gennem en lokalaftale om weekendarbejde efter nedenstående bestemmelser:

Stk. 1

- a. Der arbejdes normalt i to hold á 24 timer på lørdage og søndage. Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis udføre arbejde på ugens fem første dage og kun efter godkendelse i organisationerne.
- b. Weekendarbejde påbegyndes normalt lørdag morgen ved arbejdsdøgnet begyndelse, medmindre andet aftales. Påbegyndes weekendarbejde tidligere end lørdag morgen kl. 06.00, må betalingerne ikke forringes herved.
- c. Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.
- d. Overtrædelse af pkt. c) betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der medfører øjeblikkelig fratræden fra virksomheden.
- e. Når en weekendmedarbejders arbejde må omlægges til hverdage som følge af kursusdeltagelse, omregnes arbejdstiden og lønnen forholdsmæssigt, således at 24 timers weekendarbejde svarer til 37 timers kursus. Lønnen opgøres som medarbejderens normale løn således: overenskomstmæssig timeløn x 37/24.

Når en weekendmedarbejder deltager i kursus, ændres arbejdstiden således:

- Ved 1 eller 2 kursusdage arbejdes der en dag mindre i weekenden (i samme weekend).
- Ved 3 eller 4 kursusdage arbejdes der to dage mindre i weekenden (i samme weekend).
- Ved 1 uges kursus arbejdes der to dage mindre (en dag i hver weekend).

I tilfælde, hvor frihed ikke gives i forbindelse med kursus, ydes køb af fridag, således: medarbejderens normale timesats + køb af fridag. Der ydes ikke genetillæg.

Stk. 2

Satsen for weekendarbejde fremkommer ved, at den gældende timeløn i henhold til fællesoverenskomsten ganges med 37 timer og divideres med 24 timer. Denne sats ganges med det faktiske antal af timer, som der arbejdes. Der udbetales ingen tillæg.

Stk. 3

- a. Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, således at det klart fremgår, hvilke dage (lørdage/søndage) der er arbejdsfri. Såfremt der er fastlagt arbejdsfrie dage, udbetales for disse dage et beløb svarende til den enkelte medarbejders gennemsnitstimefortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage.

Beløbet betales af den enkelte medarbejders søgnehelligdagskonto, jf. overenskomstens § 9.

- b. For arbejde på søgnehelligdage betales alene den normale løn, og der betales således ikke søgnehelligdagsforsrud.

Stk. 4

Ved beregning af sygedagpenge benyttes Socialstyrelsens omregningsfaktor, således at 24 timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde.

Til medarbejdere med seks måneders anciennitet betaler virksomheden sygeløn med den beregnede sats i stk. 2.

Stk. 5

Medarbejdere, der er berettiget til sygeløn, jf. overenskomstens § 21, ydes sygeløn for de skemalagte arbejdstimer han/hun er fraværende,

dog mindst hvad der svarer til det sygedagpengebeløb, der fremkommer ved beregning.

Stk. 6

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven, herunder overenskomstens bestemmelser. Ved fuld beskæftigelse i optjeningsåret vil ferien udgøre fem lørdage og søndage.

Medarbejdere ansat til weekendarbejde optjener $7 \times 7,4$ timer på et år = 51,8 timer.

I forbindelse med afholdelse af en fritvalgsdag på 12 timer, udbetales der for 12 timer med den omregnede sats for weekendarbejde.

Kontoen med fritvalgstimer reduceres med $12 \text{ timer} \times (37/24) = 18,5$ timer.

Stk. 7

ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

Stk. 8

Den enkelte virksomheds ledelse forbeholder sig ret til at lade de ansatte overgå til normalt skifteholdsarbejde eller daghold, såfremt der opstår mandskabsmangel, ordremangel, kapacitetstilpasningsproblemer mv.

Stk. 9

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Stk. 10

Organisationerne er enige om det naturlige i, at weekendmedarbejderne er medlemmer af de samme faglige organisationer som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende medarbejdere.

§ 5 Regler for holddrift

Virksomheden har adgang til at indføre holddrift i henhold til de særlige overenskomstbestemmelser herom. Der henvises til holddriftsaftalen i bilag 4.

KAPITEL II. LØNBESTEMMELSER

§ 6 Løn

Stk. 1 Lønsatser pr. time for ufaglærte

Mejeriarbejdere	1.3.2025	1.3.2026	1.3.2027
960 præsterede arbejdstimer	kr. 185,62	kr. 190,37	kr. 194,87
960-1.920 præsterede arbejdstimer	kr. 190,62	kr. 195,37	kr. 199,87
1.920 præsterede arbejdstimer	kr. 201,97	kr. 206,72	kr. 211,22

Stk. 2 Lønsatser pr. time for faglærte

Aflønning af medarbejdere, som har en uddannelse, som ikke fremgår af overenskomsten, kan have en anden aflønning end ufaglærte/mejeriarbejdere. Se bilag 2.

a. Faglærte industrioperatører

	1.3.2025	1.3.2026	1.3.2027
Pr. time	kr. 207,47	kr. 212,22	kr. 216,72

b. Mejerioperatører

	1.3.2025	1.3.2026	1.3.2027
Pr. time	kr. 209,47	kr. 214,22	kr. 218,72

c. Faglærte chauffører

	1.3.2025	1.3.2026	1.3.2027
Pr. time	kr. 208,97	kr. 213,72	kr. 218,22

d. Faglærte chauffører, der er ansat som faglært chauffør før 1. marts 2020 får følgende

	1.3.2025	1.3.2026	1.3.2027
Pr. time	kr. 213,47	kr. 218,22	kr. 222,72

e. Faglærte lagermedarbejdere

Faglærte lager- og logistikoperatører (lager) og faglærte lager- og procesoperatører (lager) (tidligere faglærte lager- og transportoperatører).

	1.3.2025	1.3.2026	1.3.2027
Pr. time	kr. 213,47	kr. 218,22	kr. 222,72

f. Faglærte procesoperatører

	1.3.2025	1.3.2026	1.3.2027
Pr. time	kr. 213,47	kr. 218,22	kr. 222,72

g. Mejerister

	1.3.2025	1.3.2026	1.3.2027
Pr. time	kr. 220,47	kr. 225,22	kr. 229,72

h. Mejeristteknikere/procesteknologer med speciale i mejeridrift

	1.3.2025	1.3.2026	1.3.2027
Pr. time	kr. 223,97	kr. 228,72	kr. 233,22

i. Unge og afløsere 16-18 år

	1.3.2025	1.3.2026	1.3.2027
Pr. time	kr. 105,27	kr. 108,95	kr. 112,77

j. Arbejde i frostrum

Ved arbejde af mindst 30 minutters varighed dagligt i frostrum med en temperatur på under minus fem grader betales et tillæg på:

	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
pr. time	kr. 12,77	kr. 13,22	kr. 13,68

Stk. 3 Personligt tillæg til chauffører ansat før 1. april 2011

For chauffører, der er ansat før 1. april 2011, ydes et personligt stedbestemt tillæg. Tillægget beregnes på baggrund af opgørelse af den enkelte chaufførs indtjening på anhängertillæg, afsavnstillæg og tankvognschaufførtillæg i perioden 1. april 2010 til 31. marts 2011.

Stk. 4 Personligt tillæg til visse medarbejdere pr 1. april 2008

Pakkeoperatører, der pr. 1. april 2008 oppebar tillæg i henhold til 2005 overenskomstens § 3, stk. 8, vil fortsat oppebære tillægget på kr. 2,00 i henhold til gældende praksis. Tillægget udbetales som et personligt timetillæg.

Medarbejdere, der pr. 1. april 2008 oppebar eller indtil 30. juni 2008 ville have oppebåret tillæg i henhold til 2005 overenskomstens § 3, stk. 10, vil fortsat oppebære tillægget på kr. 2,00 i henhold til gældende praksis.

Stk. 5 Flytning eller nyansættelse af faglærte til ufaglært arbejde

Der sondres mellem, om overflytning sker efter medarbejderens eget ønske eller på virksomhedens foranledning:

1. Hvis en faglært medarbejder søger og får en ufaglært stilling uden for vedkommendes uddannelsesområde (eks. produktion, pakkeri, terminal eller chauffør), og i stillingen udfører ufaglært arbejde, så aflønnes der som ufaglært (med 12 mdr. anciennitet).
2. Hvis en faglært flyttes internt i virksomheden på virksomhedens foranledning, aflønnes medarbejderen fortsat som faglært.
3. Hvis en faglært medarbejder internt på virksomheden søger en ufaglært stilling uden for vedkommendes afdelingsområde (eks.

produktion, pakkeri, terminal eller chauffør) og får stillingen, aflønnes vedkommende som ufaglært (med 12 mdr. anciennitet).

Medarbejdere, der har et højere uddannelsesniveau end de uddannelser, der er beskrevet i overenskomsten, aflønnes med den lavere uddannelse, der er beskrevet i overenskomsten.

Faglærte uddannelser, der har samme indhold/niveau som de beskrevne faglærte uddannelser i overenskomsten, aflønnes med faglært løn, når der foreligger dokumentation for uddannelsen.

Ved nyansættelser aflønnes medarbejderen som ufaglært, hvis der udføres ufaglært arbejde uden for vedkommendes uddannelsesområde.

Stk. 6 Genindtræden i anciennitet i forhold til løn

Medarbejdere, som opsiges, eller som efter eget ønske forlader virksomheden efter reglerne i § 25, stk. 1, a og b, men genoptager arbejdet inden for et tidsrum af ni måneder, genindtræder med tidligere opnået anciennitet i relation til bestemmelserne om aflønning.

Det samme gælder for medarbejdere, der i en tidligere ansættelse har været ansat under Fællesoverenskomsten i en anden virksomhed, som er medlem af DI Mejeri.

Endvidere gælder det samme for vikarer, der har været ansat under Fællesoverenskomsten i et vikarbureau og som sådan har været beskæftiget i en af DI Mejeris medlemsvirksomheder.

§ 7 Forskudt arbejdstid

Stk. 1 Forskudt arbejdstid (kr. pr. time)

	1.5.2025		1.3.2026		1.3.2027	
	Voksne	Unge	Voksne	Unge	Voksne	Unge
Mandag-fredag og søndag						
Kl. 17-22	75,56	45,76	78,20	47,36	80,94	49,02
Kl. 22-03	86,42	80,40	89,45	83,21	92,58	86,13
Kl. 03-05	75,56	45,76	78,20	47,36	80,94	49,02

	1.5.2025		1.3.2026		1.3.2027	
	Voksne	Unge	Voksne	Unge	Voksne	Unge
Lørdag						
Kl. 14-19	75,56	45,76	78,20	47,36	80,94	49,02
Kl. 19-03	86,42	80,40	89,45	83,21	92,58	86,13
Kl. 03-05	75,56	45,76	78,20	47,36	80,94	49,02

Note:

- Ved overarbejde i forskudttidsperioden udbetales alene det højeste af de to tillæg.
- Ved lørdags- og søndagsarbejde i forskudttidsperioden betales såvel lørdags-/søndagstillæg som forskudttidstillæg.
- Ved køb af fridag i forskudttidsperioden betales såvel køb af fridagsbetaling som forskudttidstillæg og eventuel lørdags- eller søndagstillæg.

§ 8 Overarbejde og køb af fridage

Stk. 1 Begrænsning af overarbejde

Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Stk. 2 Overarbejde og køb af fridage (kr. pr. time)

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales følgende tillæg:

Overarbejde på almindelige arbejdsdage

a. Første, anden og tredje time efter normal arbejdstid

1.5.2025		1.3.2026		1.3.2027	
Voksne	Unge	Voksne	Unge	Voksne	Unge
68,53	48,61	70,58	68,53	48,61	70,58

- b. Fra fjerde time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse

1.5.2025		1.3.2026		1.3.2027	
Voksne	Unge	Voksne	Unge	Voksne	Unge
126,83	97,42	130,64	100,34	134,56	103,35

- c. Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte hold, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 05:00-17:00

1.5.2025		1.3.2026		1.3.2027	
Voksne	Unge	Voksne	Unge	Voksne	Unge
68,53	48,61	70,58	50,06	72,70	51,57

- d. Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 17:00-05:00

1.5.2025		1.3.2026		1.3.2027	
Voksne	Unge	Voksne	Unge	Voksne	Unge
126,83	97,42	130,64	100,34	134,56	103,35

Køb af fridage

- e. Arbejde på en i forvejen tilsikret hel fridag (mindst fire timer)

1.5.2025		1.3.2026		1.3.2027	
Voksne	Unge	Voksne	Unge	Voksne	Unge
126,83	97,42	130,64	100,34	134,56	103,35

Note:

- Ved overarbejde i forskudttidsperioden udbetales alene det højeste af de to tillæg.
- Ved lørdags- og søndagsarbejde i forskudttidsperioden betales såvel lørdags-/søndagstillæg som forskudttidstillæg.

- Ved køb af fridag i forskudttidsperioden betales såvel køb af fridagsbetaling som forskudttidstillæg og eventuel lørdags- eller søndagstillæg.

Stk. 3 Sygdom ved køb af fridag

Til en medarbejder, der bliver syg, efter at der er indgået aftale om køb af fridag, betales dagpengesats for det aftalte antal timer, dog min. fire timer.

Afvarsling af køb af fridag kan ikke finde sted efter sygdommens indtræden.

Stk. 4 Hensættelse til afspadsering

Timer optjent ved overarbejde i henhold til stk. 2 (Køb af fridage) kan, hvor der mellem den enkelte medarbejder og virksomheden opnås enighed derom, hensættes til afspadsering.

Afspadsering af køb af fridagstimer sker time for time, idet tillæg udbetales, når arbejdet udføres, mens den normale timeløn henstår til udbetaling, når afspadseringen finder sted.

Stk. 5 Sygdom ved afspadsering

Bliver medarbejderen syg i forbindelse med afholdelse af afspadsering, bortfalder afspadseringen. Det forudsætter, at medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Stk. 6 Overarbejde for chauffører

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 aftalt periode fra én til 26 uger og med en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge. Arbejdsplanen opgøres ved afslutningen af perioden. Overtid afregnes i henhold til reglerne for overtidbetaling. 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.

§ 9 Arbejde på lørdage samt søn- og helligdage

Stk. 1 Arbejde på lørdage samt søn- og helligdage

Arbejde på søn- og helligdage pr. time

1.5.2025		1.3.2026		1.3.2027	
Voksne	Unge	Voksne	Unge	Voksne	Unge
119,85	94,69	124,05	119,85	94,69	124,05

Arbejde på lørdage, hele dagen

1.5.2025		1.3.2026		1.3.2027	
Voksne	Unge	Voksne	Unge	Voksne	Unge
228,17	212,43	236,15	219,87	244,42	227,56

Note:

- Ved lørdags- og søndagsarbejde i forskudtidsperioden betales såvel lørdags-/søndagstillæg som forskudttidstillæg.
- Ved køb af fridag i forskudtidsperioden betales såvel køb af fridagsbetaling som forskudttidstillæg og eventuel lørdags- eller søndagstillæg.

Stk. 2 Søgnehelligdage

Søgnehelligdage er helligdage, der falder på mandage-lørdage. Det drejer sig om nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, anden påskedag, St. bededag, Kristi himmelfartsdag, anden pinsedag, første juledag og anden juledag. Når grundlovsdag falder på mandag-lørdag, betragtes den som søgnehelligdag fra kl. 12.

Stk. 3 Betaling på søgnehelligdage

Betalingen på søgnehelligdage beror på den gældende arbejdsplan, og det er for betaling på dagen afgørende, om det af arbejdsplanen fremgår, at medarbejderen skal arbejde eller ikke arbejde.

1. Hvis medarbejderen holder fri på søgnehelligdagen

- Når medarbejderen, der iflg. arbejdsplanen har fri på en søgnehelligdag og også holder fri, betales der:
 - søgnehelligdagsgodtgørelse.

(I denne situation tæller timerne for dagen ikke med i opgørelse af timetallet for perioden).

- b. Når dagen iflg. arbejdsplanen er en arbejdsdag, men medarbejderen får fri, skal der alene betales:

1. søgnehelligdagsgodtgørelse.

(I denne situation medregnes de timer, medarbejderen skulle have arbejdet, i opgørelsen af timeantallet for perioden).

2. Hvis medarbejderen arbejder på søgnehelligdagen:

- a. Når medarbejderen arbejder på en søgnehelligdag, der også er en arbejdsdag ifølge arbejdsplanen, betales der:

1. Søgnehelligdagsgodtgørelse
2. Timeløn
3. Søn- og helligdagstillæg
4. 2/3 time pr. præsteret arbejdstime overført til § 17*

(I denne situation medregnes de timer, medarbejderen arbejder, i opgørelsen af timeantallet for perioden).

- b. Når medarbejderen arbejder på en søgnehelligdag, der ifølge arbejdsplanen er en fridag, betales der:

1. Søgnehelligdagsgodtgørelse
2. Timeløn
3. Søn- og helligdagstillæg
4. 2/3 time pr. præsteret arbejdstime overført til § 17*
5. Fridagsbetaling, jf. § 8, stk. 2

(I denne situation tæller timerne for dagen ikke med i opgørelse af timetallet for perioden).

*Ovenstående regler gælder ikke for holddrift.

Endvidere gælder, at ingen arbejdsdag kan være under fire timer.

§ 10 Søgnehelligdagsbetaling

Stk. 1 Henlæggelse af 3,5 pct.

Med det formål at yde medarbejderne betaling for søgnehelligdage, henlægger arbejdsgiveren for hver medarbejder et beløb svarende til 3,5 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

Stk. 2 Betaling ved sygdom

Under sygdom og tilskadekomst opspares søgnehelligdagsbetaling efter samme regler som beregning af feriegodtgørelse efter ferielovens § 20.

Stk. 3 Opgørelse i uge 26

Det i henhold til stk. 1 for hver medarbejder opsparede beløb opgøres hvert år ved udgangen af uge 26.

Stk. 4 Udbetaling

Den for hver enkelt medarbejder i kalenderåret henlagte søgnehelligdagsbetaling udbetales dels i form af et forskudsbeløb, jf. overenskomstens § 9, og dels i form af en restbetaling, der udbetales ved udgangen af uge 26.

Stk. 5 Forskudsbeløb

De i stk. 4 nævnte forskudsbeløb andrager:

kr. 1.000,00 til voksne medarbejdere og kr. 500,00 til medarbejdere under 18 år, for hver søgnehelligdag.

Følgende dage er søgnehelligdage (når de falder på en mandag-lørdag): nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, anden påskedag, St. bededag, Kristi himmelfartsdag, anden pinsedag, første juledag og anden juledag.

Når grundlovsdag falder på en hverdag, betales denne som søgnehelligdag fra kl. 12. Dagen betales i dette tilfælde med kr. 500,00.

Stk. 6 Reduktion ved deltidsbeskæftigelse

De anførte forskudsbeløb for søgnehelligdagsbetaling i stk. 5 reduceres for de deltidsbeskæftigedes vedkommende i samme forhold, som arbejdstiden er reduceret i forhold til den til enhver tid gældende normale ugentlige arbejdstid.

Stk. 7 Definition af søgnehelligdage

Forskudsbeløbene ydes på søgnehelligdage, dvs. helligdage, der falder på hverdage mandag-lørdag, men ydes ikke, når de falder på søndage.

Stk. 8 Udbetalingstidspunkt

Udbetaling af forskudsbeløb sker, jf. stk. 4 samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligdagen(e) falder. I tilfælde, hvor ferie eller lukning forhindrer udbetaling på dette tidspunkt, finder udbetaling sted på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Stk. 9 Opgørelse af restbeløb

Opgørelsen af det restbeløb, som medarbejderen skal have udbetalt, finder sted i 26. lønningsuge.

Stk. 10 Udbetaling til nyansatte

Medarbejderen har straks fra ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte søgnehelligdagsbetaling og de i stk. 5 angivne forskudsbeløb. Et eventuelt underskud på søgnehelligdagskontoen kan modregnes i tilgodehavende løn i forbindelse med et ansættelsesforholds ophør.

Den enkelte medarbejder kan fravælge udbetaling af forskudsbeløbet. Dette sker ved at udfylde en blanket udarbejdet af virksomheden.

Stk. 11 Udbetaling ved sygdom

Det er under alle omstændigheder en betingelse for at få udbetalt de i stk. 5 nævnte forskudsbeløb, at den pågældende medarbejder ikke modtager sygedagpenge fra det offentlige, dvs. ikke er berettiget til ydelser fra arbejdsgiveren og er i arbejde sidste arbejdsdag før - og for så vidt arbejdsgiveren er villig til at beskæftige vedkommende - første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelle tilstødende ferie- og/eller lukkedage.

Stk. 12 Godkendelse af arbejdsforsømmelse

Dokumenteret sygdom eller fravær, som skyldes en af medarbejderen utilregnelig grund samt et af arbejdsgiveren godkendt forfald, betragtes ikke som arbejdsforsømmelse, såfremt medarbejderen den første arbejdsdag efter forsømmelsen henvender sig til arbejdsgiveren og opnår en sådan godkendelse.

Stk. 13 Manglende godkendelse af arbejdsforsømmelse

Dersom arbejdsgiveren ikke kan godkende den af medarbejderen angivne grund til forsømmelse, giver han/hun straks medarbejderen meddelelse herom, således at denne i samråd med sin organisation kan få lejlighed til at tage stilling til, hvorvidt arbejdsgiverens

nægtelse af at godkende forsømmelsen er rimelig. Uoverensstemmelser om sådanne spørgsmål kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

Stk. 14 Udsat udbetaling

I tilfælde, hvor medarbejderen ikke er på arbejde dagen før og/eller dagen efter søgnehelligdagen(e), og grunden til fraværet ikke godkendes, fortaber medarbejderen retten til den i stk. 5 nævnte forskudsbetaling, men beløbet bliver stående på medarbejderens søgnehelligdagskonto, hvorefter overskud i henhold til stk. 4 overføres til udbetaling ved udgangen af uge 26.

Stk. 15 Arbejde på søgnehelligdag

Dersom der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen, foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag, krav på forskudsbeløb i henhold til nærværende aftale.

Stk. 16 Udligning ved fratræden

Ved fratræden fra virksomheden udlignes saldoen på medarbejderens søgnehelligdagskonto, og et evt. indestående udbetales sammen med den afsluttende lønafregning.

Stk. 17 Dødsfald

I tilfælde af dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdagsbetaling afdødes bo.

§ 11 Juleaftensdag

Stk. 1

Den 24. december er en fridag men ikke en søgnehelligdag. Betalingen på dagen beror på den gældende arbejdsplan, og det er for betaling på dagen afgørende, om det af arbejdsplanen fremgår, om medarbejderen skal arbejde eller ikke arbejde.

Stk. 2 Betaling juleaftensdag

1. Hvis dagen er en fridag iflg. arbejdsplanen:

- a. Når det af arbejdsplanen fremgår, at medarbejderen har fri den 24. december, og medarbejderen også holder fri, ydes der
 1. Ingen betaling.

(I denne situation medregnes timerne ikke i opgørelsen af timeantallet for perioden).

- b. Når det af arbejdsplanen fremgår, at medarbejderen har fri den 24. december, men medarbejderen alligevel kaldes på arbejde, betales der:

1. Tillæg for køb af fridag (betaling for arbejde på en fridag).
2. Timeløn (betaling for arbejde).

(I denne situation medregnes timerne ikke i opgørelsen af timeantallet for perioden).

2. Hvis dagen er en arbejdsdag iflg. arbejdsplanen:

- a. Hvis dagen er normal arbejdsdag ifølge arbejdsplanen, men medarbejderen får fri, betales der:

1. Timeløn (betaling for indtægtstab).

(I denne situation medregnes timerne i opgørelsen af timeantallet for perioden).

- b. Hvis dagen er en normal arbejdsdag ifølge arbejdsplanen, og medarbejderen arbejder, betales der:

1. Planlagte timer x timeløn (betaling for mistet fri den 24. december).
2. Timeløn (betaling for arbejde).
3. Tillæg for køb af fridag (betaling for arbejde på en fridag).

(I denne situation medregnes timerne i opgørelsen af timeantallet for perioden).

Endvidere gælder, at ingen arbejdsdag kan være under fire timer.

§ 12 Taktregulering

Stk. 1 Årlig regulering

De fastsatte lønninger for voksne medarbejdere reguleres en gang årligt pr. 1. oktober.

Stk. 2 Reguleringsgrundlag

Reguleringen finder sted på grundlag af Dansk Arbejdsgiverforenings strukturstatistik for proces- og maskinoperatørarbejde.

Stk. 3 Beregningsgrundlag

Reguleringen sker på baggrund af fortjeneste, ekskl. genetillæg, fratrullet løn under sygefravær mv., ferie- og søgnehelldagsbetalinger, personalegoder og 2/3 af pensionsbeløbet, inkl. ATP, således at begrebet alene består af en grundtimeløn, inkl. Medarbejderens eget bidrag til pension (et tilsvarende beløb opnås ved at anvende den såkaldte "smal-fortjeneste", reduceret med 2/3 af pensionsbeløbet, inkl. ATP).

Stk. 4 80 pct. regulering

Regulering foretages med 80 pct. af det forskelstal, der fremkommer efter modregning af generelle tillæg. Modregningen af generelle tillæg pr. time er fastsat til:

	2025	2026	2027
Modregningsbeløb	5,00	4,75	4,50

Stk. 5 Negativ og positiv regulering

Eventuelle negative reguleringer effektueres ikke, men henstår til modregning ved den følgende regulering.

Taktreguleringsordningen fortsætter uforandret, indtil det ved taktreguleringen pr. en 1. oktober konstateres, at der ikke udestår noget beløb til modregning. Med virkning fra den først følgende 1. marts ændres taktreguleringsordningen, således at eventuelle negative reguleringsbeløb modregnes ved førstkommande taktregulering hhv. lønstigning. Dog kan regulering ikke medføre løn-nedgang. Kan der ikke modregnes fuldt ud i den førstkommande lønstigning, henstår det resterende negative beløb til modregning ved efterfølgende lønstigning eller taktregulering.

§ 13 Lønudbetaling og -regulering

Stk. 1 Ændring af lønperiode

Den enkelte virksomhed kan aflønne for en periode på 14 dage eller en måned under nedennævnte vilkår.

Stk. 2 Månedsvís lønudbetaling

Overgang til månedsvís aflønning skal varsles med mindst to måneder.

Lønnen betales bagud senest på den sidste bankdag i måneden. Optjeningsperioden løber fra den 20. til den 19. i hver måned.

Stk. 3 Overgangsordning (acntobeløb)

For at lette tilpasningen af den enkelte medarbejders økonomi til månedsvís lønudbetaling kan medarbejderen opnå et acntobeløb, der maksimalt kan udgøre kr. 9.000.

For elever under 25 år kan acntobeløbet dog maksimalt udgøre kr. 5.000.

Det ønskede acntobeløb udbetales på det tidspunkt, hvor uge- eller 14-dages løn første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende ni måneder med kr. 1.000 pr. måned. Dog forfalder restsaldoen til betaling ved fratræden.

§ 14 Betalingsregler ved sommertid

Stk. 1 Overgang til sommertid

Ved overgang til sommertid ydes betaling for den i øvrigt gældende fulde normale arbejdstid, hvor den effektive arbejdstid på grund af overgangen til sommertid bliver en time mindre. Denne time betales med sædvanlig betaling for timelønsarbejde.

Stk. 2 Ophør af sommertid

Når sommertiden ophører, skal der for samtlige effektive timer ydes normal betaling for arbejdet, idet der dog ikke skal ydes overarbejdstillæg i de tilfælde, hvor arbejdstiden på grund af den ændrede tidsregning bliver en time længere end den normale arbejdstid.

§ 15 Pension

Stk. 1 Pensionsbidrag

Pensionsbidraget udgør 12,99 pct. af medarbejderens pensionsgivende løn. Heraf udgør arbejdsgiverbidraget 10,66 pct. og medarbejderbidraget 2,33 pct.

Pr. 1. maj 2025 udgør pensionsbidraget 13,99 pct. af medarbejderens pensionsgivende løn. Heraf udgør arbejdsgiverbidraget 11,66 pct. og medarbejderbidraget 2,33 pct. Medarbejderen kan øge sit bidrag.

Den pensionsgivende løn består af følgende af virksomheden udbetalte løndelev:

- ferieberettigende løn, jf. ferielovens § 19
- feriegodtgørelse
- søgnehelligdagsgodtgørelse
- særlig opsparing
- øvrige skattepligtige udbetalinger (sygedagpenge i arbejdsgiverperioden, løn under sygdom og barsel m.m.)

Bidraget indbetales til PensionDanmark.

Stk. 2 Alderskrav

Medarbejdere, der er fyldt 20 år, er omfattet af ordningen. Se bilag 1, stk. 20 vedrørende pension til elever og lærlinge.

Stk. 3 Pension under barsel

Under de ti ugers orlov efter § 22, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget orlov efter § 22, stk. 4.

Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Stk. 4 Pension af sygeferiegodtgørelse

Ved udbetaling af sygeferiegodtgørelse beregnes og indbetales pension, jf. stk. 1. Bidrag fra arbejdsgiver og medarbejder beregnes af sygeferiegodtgørelsen. Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over sygeferiegodtgørelsen. Medarbejderens andel fradrages i sygeferiegodtgørelsen inden udbetaling.

Stk. 5

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. 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.

Stk. 6 Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter den til enhver tid gældende folkepensionsalder, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder. Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Samme regel finder anvendelse for medarbejdere, som af andre grunde modtager pensionsudbetalinger fra PensionDanmark.

Stk. 7 Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Medarbejdere kan, pr. 1. maj 2025, anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være en fast procentsats.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen.

Stk. 8 Sundhedsordning

Der er indgået aftale om en sundhedsordning (PensionDanmark). Der afsættes foreløbig 0,15 pct., der indbetales sammen med pensionsbidraget, jf. stk. 1. Denne omkostning er arbejdsgiverbetalt.

KAPITEL III. FERIE OG FRIHED

§ 16 Ferie, ferie i timer og overførsel af ferie

Stk. 1 Gældende regler

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til den til enhver tid gældende ferielov, med mindre andet er aftalt, samt i henhold til reglerne i bilag 2 (feriekortordning) og følgende bestemmelser:

Stk. 2 Ferieafholdelse i timer

Ferien kan afholdes i timer.

Ferien skal så vidt muligt afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på arbejdstunge dage. Samtidig er parterne enige om, at nærværende aftale respekterer arbejdstidsdirektivets krav om, at lønmodtagere, der har været ansat hele optjeningsåret, har ret til at holde mindst 4 ugers betalt ferie.

Stk. 3 Aftale om overførsel af ferie

Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Medarbejder og arbejdsgiver skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

Hvis der indgås aftale om ferieoverførsel, og der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren samtidig hermed og senest inden ferieårets udløb give skriftlig meddelelse herom til den som skal udbetale feriegodtgørelsen.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor er placeret til afholdelse indenfor varslingsperioden.

Stk. 4 Fravigelse af ferielovens bestemmelser

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.

§ 17 Optjening af fridage og særlig opsparing til frit valg

Stk. 1 Optjente fridage pr. år

Medarbejderen optjener syv fritimer pr. syv ugers ansættelse svarende til syv fridage à 7,4 timer pr. år.

For andre end fuldtidsansatte foretages forholdsmæssig beregning.

Optjening af fritimer suspenderes i perioder, hvor medarbejderen afholder orlov, der ikke er retsbestemt.

De første optjente 14,8 fritimer i et helt kalenderår kan virksomheden forlods disponere over.

Stk. 2 Optjening af øvrige fritimer

Der optjenes endvidere:

- 4 timers frihed for arbejde den 31. december
- 2/3 times frihed for hver præsteret arbejdstime på en søgne-helligdag
- 6,6 timers frihed pr. måned til tillidsrepræsentanter
- 11 timers frihed pr. måned til fællestillidsrepræsentanter

Stk. 3 Betaling for optjente fridage

Der ydes betaling for fridagen svarende til normal timeløn inkl. fast påregnelige tillæg men ekskl. genetillæg.

Der kan ikke afholdes mere frihed, end der til enhver tid er dækning for på fridagskontoen.

Stk. 4 Anvendelse af optjente fridage

Optjente fridage/timer finder anvendelse på følgende måde:

1. Virksomhedens dispositionsret

Frihed svarende til to arbejdsdage pr. kalenderår (14,8 time) har virksomheden forlods dispositionsret over. For chauffører gælder bestemmelsen i stk. 5.

2. Frihed

Fritimer kan afvikles og placeres efter den enkelte medarbejders ønske og under hensyntagen til virksomhedens tarv.

3. Hensættelse på seniorfridagskontoen, hvis medarbejderen har ret til det jf. §§ 18 og 19.

4. Pension

Indbetales som et ekstraordinært bidrag på medarbejderens arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark (bidraget udgør løn inkl. feriegodtgørelse, søgnehelligdagsgodtgørelse samt 2/3 af et til ethvert tidspunkt gældende pensionsbidrag).

5. Løn

Værdien af optjente fritimer kan udbetales som løn, jf. stk. 3, første afsnit.

Medarbejderen kan senest 1. november meddele virksomheden, at værdien af de resterende på fridagskontoen stående fritimer ønskes anvendt til:

- frihed den resterende del af kalenderåret eller overføres til næste kalenderår (punkt 2)
- overførsel til seniorfridagskontoen (punkt 3)
- pensionsindbetaling (punkt 4) eller
- udbetaling som løn (punkt 5).

Medarbejderen kan tillige meddele, at der skal ske en forholdsmæssig fordeling af indestående timer mellem punkt 2), 3), 4) og 5).

Hvis medarbejderen ikke foretager et valg, overføres resterende fritimer automatisk til det følgende år. Heraf er 14,8 timer til virksomhedens dispositionsret.

Der kan maksimalt henstå 100 timer på den enkelte medarbejders fridagskonto. Overskydende timer udbetales løbende. Hensatte timer til seniorordningen medregnes ikke i de 100 timer.

Stk. 5 Opgørelse ved fratræden

Ved fratræden opgøres og udbetales indestående på kontoen.

Stk. 6 Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 7,88 % af den ferieberettigende løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. I overenskomstperioden hensætter virksomheden på den enkelte medarbejders særlige opsparingskonto:

1.3.2025	1.3.2026	1.3.2027
7,88%	8,88%	9,88%

Ved beløbenes udbetaling tillægges pension.

Note:

De ovennævnte procentsatser svarer til, at der beregnes nedenstående procentsatser af ferieberettigende løn, hvortil lægges søgnehelligdagsgodtgørelse, feriegodtgørelse og pension ved udbetaling. For funktionærlignende ansatte tillægges feriegodtgørelse og pension.

Pr. dato	Oprindelig sats	Timelønnede ekskl. SH- og feriegodtgørelse	Funktionærlignende ekskl. feriegodtgørelse
1.3.2025	7,88	6,793	7,036
1.3.2026	8,88	7,655	7,929
1.3.2027	9,88	8,517	8,821

Stk. 7 Medarbejderens disponering over særlig opsparing

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær ved:

- børneomsorgsdage
- børnebørns-omsorgsdage
- barns anden og tredje hele sygedag
- frihed til barns lægebesøg
- ledsagelse af nærtstående, jf. § 23, stk. 7
- afholdelse af seniorfridage
- indbetaling på medarbejders pensionskonto.

Stk. 8 Midler, der ikke er disponeret over

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, kan virksomheden udbetale på følgende måder:

- løbende sammen med medarbejderens løn
- saldoen opgøres og bliver udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb (november måned), samt ved fratræden
- den omhandlede udbetaling hhv. indbetaling til medarbejderens pensionskonto ved kalenderårets afslutning kan effektueres ved en sædvanlig lønudbetaling i november måned på baggrund af det på

det tidspunkt indestående på særlig opsparing. Beløbet overføres til medarbejderens pensionskonto i PensionDanmark, medmindre medarbejderen senest 1. november anmoder om udbetaling.

§ 18 Seniorordning

Stk. 1 Tidligst fem år før pensionsalder

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra fem år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I en seniorordning konverteres hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 15 og/eller hele eller dele af indeståendet på kontoen for særlig opsparing, jf. § 17, stk. 7 til lønudbetaling på seniorfridage.

Stk. 2 Maksimalt 46 dage pr. år

Seniorordningen giver medarbejderen mulighed for afholdelse af indtil 46 seniorfridage pr. kalenderår. Disse dage kan enten afholdes for egen regning, ved konvertering af pensionsbidrag eller ved træk på medarbejderens konto for særlig opsparing. Det er ikke muligt at kombinere anvendelse af egne midler med konvertering af pensionsmidler.

Stk. 3 For egen regning, brug af særlig opsparing eller af pensionsmidler

Af indbetalingen på 12,99 pct. (pr. 1. maj 2025: 13,99 pct.) af den ferieberettigende løn kan maksimalt konverteres 10 pct. (pr. 1. maj 2025: 11 pct.), idet de resterende 2,99 pct. fortsat skal indbetales til dækning af bl.a. forsikringsordninger og administrationsomkostninger.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens seniorfrihedskonto. Er medarbejderen fuldlønnet og ønsker at indgå i en seniorordning, oprettes en seniorfrihedskonto, medmindre andet aftales lokalt.

Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Anvendes midler fra kontoen for særlig opsparing, jf. § 17, stk. 7, udbetales disse med medarbejderens sædvanlige timeløn inkl. fast

påregnelige tillæg, men ekskl. Genetillæg for 7,4 timer pr. seniorfridag.

Afholdes seniorfridagene for egen regning, skal der ud over indgåelsen af den skriftlige aftale om en seniorordning ikke ske yderligere.

Stk. 4 Meddelelse til arbejdsgiveren

Medarbejderen skal senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår.

Meddelelsen skal indeholde angivelse af:

- andelen af pensionsbidraget vedkommende ønsker at konvertere
- andelen af den særlige opsparing, som ønskes anvendt til seniorfridage
- antallet af seniorfridage, vedkommende vil afholde, dog maks. 46 dage

Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen og trækket på kontoen for særlig opsparing fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er fem år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 5 Placering af seniordage

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 17, stk. 4 og 6.

Stk. 6 Afholdelse af seniordage

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes medarbejderen i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen, og restbeløbet udbetales.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for fridage og frit valg i øvrigt, jf. § 17.

Stk. 7 Betaling for senior dage

Når medarbejderen afholder den aftalte frihed, udbetales normal timeløn inkl. fast påregnelige tillæg, men ekskl. genetillæg til medarbejderen for det antal timer/dage, friheden omfatter.

Sker udbetalingen med midler fra kontoen for særlig opsparing, følges udbetalingsreglerne i § 17, stk. 7.

Sker udbetalingen fra medarbejderens seniorfridagskonto (konverterede pensionsbidrag), indgår udbetalingen ikke i beregningen af søgnehelligdagsgodtgørelse, feriegodtgørelse, ATP-bidrag eller arbejdsmarkedspension.

De afholdte seniorfridage indgår ikke i optjeningen af fritvalgstimer eller beregning af særlig opsparing. Afholdte fritimer indgår ej heller i opgørelsen af timetal med henblik for indbetaling til DA/LO-Udviklingsfonden, Overenskomstfonden, Udviklings- og Samarbejdsfonden eller Mejeribrugets Uddannelsesfond.

Saldoen på kontoen for særlig opsparing og seniorfridagskontoen kan ikke være negativ.

Note: Se endvidere § 19 om seniorordning.

§ 19 Seniorordning - vejledning

Den enkelte medarbejder kan vælge at indgå i en seniorordning fra fem år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder, således at der aftales nedsat indbetaling af pension med henblik på tilsvarende at nedsætte arbejdstiden.

Seniorordningen giver medarbejderen mulighed for afholdelse af indtil 46 seniorfridage pr. kalenderår. Disse dage kan enten afholdes for egen regning eller ved konvertering af pensionsmidler. Det er ikke muligt at kombinere anvendelse af egne midler med konvertering af pensionsmidler.

Ved afholdelse af seniorfridage for egen regning holder timelønsansatte medarbejdere fri på de aftalte seniorfridage uden løn, mens fuldtidsansatte medarbejdere trækkes 7,4 normaltimer pr. afholdt seniorfridag svarende til det, der gælder for feriefridage.

Indgåelse af en aftale om en seniorordning skal ske skriftligt senest 1. november forud for det kommende kalenderår.

DI Overenskomst II (DI Mejeri) og forbundene anbefaler, at en særlig blanket anvendes, når der sker konvertering af pensionsmidler til seniorfridage. Blanketten fremskaffes hos PensionDanmark.

Beløbet fra den nedsatte pensionsindbetaling henstår hos arbejdsgiveren på en seniorfrihedskonto. Saldoen på den enkelte medarbejders seniorfrihedskonto fremgår af medarbejderens lønsedler eller oplyses på anden måde for medarbejderen.

Afholdes seniorfridagene for egen regning, skal der udover indgåelsen af den skriftlige aftale om en seniorordning ikke ske yderligere.

Afholdes seniorfridagene ved konvertering af pensionsmidler, skal en kopi af den skriftlige aftale indsendes af arbejdsgiveren til PensionDanmark, således at aftalen kan registreres på medarbejderens pensionskonto. Det skal fremgå af aftalen, hvor stor en del af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere. Der skal minimum indbetales 2,99 pct. i pensionsbidrag til dækning af forsikringsordning, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostninger. Det vil sige, at på overenskomster med 12,99 pct. (1. maj 2025: 13,99 pct.) i samlet pensionsbidrag kan der konverteres op til 10 pct. (pr. 1. maj 2025: 11 pct.) af det samlede pensionsbidrag til seniorordningen.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er fem år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Aftalen er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår. Dette skal ske ved udfyldelse af en ny blanket, hvor en kopi ligeledes skal indsendes til PensionDanmark.

Virksomheden og den enkelte medarbejder kan dog aftale, at fristen for at indgå/udtræde af ordningen kan fraviges.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes på medarbejderens seniorfrihedskonto. Ved afholdelse af seniorfridage følges reglerne for afholdelse af feriefridage.

Når medarbejderen afholder den aftalte frihed, udbetales alene normal timeløn til medarbejderen for det antal timer/dage, friheden omfatter. Der kan ikke forekomme tidseller genetillæg i den forbindelse, og udbetalingen indgår ikke i beregningen af feriepenge, søgnehelligdagsopsparing, ATP-bidrag eller arbejdsmarkeds-pensionsbidrag, ligesom der ikke optjenes fritvalgstimer. Afholdte fritimer indgår ej heller i opgørelsen af timetal med henblik på indbetaling til DA/LO-udviklingsfonden, overenskomstfonden, udviklings- og samarbejdsfonden eller Mejeribrugets Uddannelses-fond.

Virksomhedens udgifter til løn fratrækkes saldoen på seniorkontoen. Saldoen på medarbejderens seniorkonto kan ikke være negativ.

Saldoen på seniorfrihedskontoen opgøres ved fratræden og ved kalenderårets udløb eller ved ferieårets udløb, og restbeløbet udbetales.

De lokale parter kan ved skriftlig aftale fravige ordningen i videre omfang.

§ 20 Seniorpolitik

Overenskomstparterne anser det som særdeles vigtigt, at der skabes et rummeligt arbejdsmarked, idet det anses for hensigtsmæssigt, at ældre medarbejdere, der er fyldt 55 år og har fem års anciennitet i virksomheden, kan bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Med henblik på at opnå denne målsætning peger overenskomst-parterne på, at overenskomstens sociale kapitel også kan finde anvendelse for ældre medarbejdere, der ønsker en gradvis tilbage-trækning fra arbejdsmarkedet.

Overenskomstparterne opfordrer derfor til, at den egentlige senior-politik udarbejdes i regi af samarbejdsudvalget.

En sådan politik kunne bl.a. være med til at:

- a. Fremme arbejdsglæden hos ældre medarbejdere.
- b. Give muligheder for mere fleksible jobordninger og om rokeringer, retrætestillinger, nedsat arbejdstid.

Det er en forudsætning, at der er lokal enighed herom, jf. § 1, stk. 5, og virksomheden kan ikke uden den enkelte medarbejders ønske påtvinge en medarbejder kortere arbejdstid.

KAPITEL IV. SYGDOM OG FRAVÆR

§ 21 Tilskadekomst og sygdom

Stk. 1 Sygdom og tilskadekomst i arbejdstiden

Ved sygdom eller tilskadekomst opstået inden for arbejdstiden, betaler virksomheden løn for den pågældende dag.

Stk. 2 Sygdom før seks måneders anciennitet

Der ydes medarbejdere, der ikke har opnået seks måneders anciennitet i virksomheden samt afløsere, dagpenge i henhold til Lov om sygedagpenge.

Stk. 3 Sygdom efter seks måneders anciennitet

Til medarbejdere med seks måneders anciennitet betaler virksomheden den normale timeløn ekskl. genetillæg i indtil 16 uger regnet fra første hele fraværsdag.

Bestemmelsen gælder ikke for sygdomstilfælde, der er omfattet af en mellem arbejdsgiver og lønmodtager indgået aftale i henhold til § 56 i Lov om sygedagpenge (kronisk og langvarigt syge).

Stk. 4 Tilbagefaldsregel

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom indenfor 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværspæriodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i første fraværspæriode.

Hvis den ansatte indenfor 14 kalenderdage fra første fraværsdag i den efterfølgende fraværspæriode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværspæriode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den seneste fraværspæriode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften hertil.

Stk. 5 Sygdom på overenskomstbestemte fridage og SH-dage

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

Note:

Retten til op til 16 ugers løn under sygdom er gældende for sygeperioder, som indtræder pr. 1. maj 2025 eller senere. Forud for denne dato udgør retten til løn under sygdom maksimalt 13 uger.

Stk. 6 Krav om dagpengerefusion

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

§ 22 Barsel

Stk. 1 Fravær under graviditet og de første 10 uger efter fødsel

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. Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 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.

Note:

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

Stk. 2 Orlov til den anden forælder i forbindelse med fødsel

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

Stk. 3 Fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Under samme betingelser som i stk.1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 28 uger).

Af disse 26 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 28 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 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 26 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 28 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

**Stk. 4 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer
For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere
gælder følgende:**

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens stk. 5.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens stk. 5.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter denne paragrafs stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens stk. 1.

Stk. 5 Løn under orlov

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dvs. personlig løn + fast påregnelige tillæg men ekskl. gene-tillæg.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Stk. 6 Overblik over orlovsmuligheder

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familie-medlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	12 uger*	12 uger	12 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (deles med de andre forældre)	5 uger (deles med de andre forældre)	5 uger (deles med de andre forældre)	5 uger (deles med soloforælderen)
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger Pr. 1. juni 2025	7 uger (deles med de andre forældre)	7 uger (deles med de andre forældre)	7 uger (deles med de andre forældre)	7 uger (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger	Op til 19 uger	Op til 25 uger	Op til 17 uger
Samlet set Pr. 1. juni 2025	26 uger efter fødsel	21 uger efter fødsel	27 uger efter fødsel	19 uger efter fødsel

**Kan også afholdes inden for de første 10 uger.*

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

§ 23 Sygdom, børns sygdom, hospitalsophold, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, barns lægebesøg og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1 Barns første sygedag

Til medarbejdere med ni måneders anciennitet i virksomheden gives frihed med betaling svarende til normal timeløn inkl. fast påregnelige tillæg, men ekskl. genetillæg, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene forælder/medforælder og barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn inkl. fast påregnelige tillæg, men ekskl. genetillæg de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af en tro- og loveerklæring. Anmeldelsen af fravær skal finde sted som ved sygdom.

Stk. 2 Frihed under børns sygedage

Såfremt barnet er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere to fridage i forlængelse af første hele sygedag. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparingskonto.

Stk. 3 Barns indlæggelse på hospital

Til medarbejdere med ni måneders anciennitet ydes frihed med normal timeløn inkl. Fast påregnelige tillæg, men ekskl. genetillæg, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, herunder når indlæggelse sker helt eller delvist i hjemmet. Denne bestemmelse vedrører børn under 14 år.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der maksimalt kan gives indehaveren af forældremyndigheden, der er omfattet af overenskomsten, en uges frihed (maksimalt 37 timer) med normal timeløn ekskl. tillæg pr. barn inden for en ni måneders periode. Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 4 Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst ni måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til to børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde to børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

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

Stk. 5 Barns lægebesøg

Medarbejdere med mindst ni måneders anciennitet har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Medarbejderen skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparingsordning.

Stk. 6 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til to børnebørns omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde to børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparingsordning.

Stk. 7 Planlagt ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst ni måneders anciennitet, har ret til to dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet.

Medarbejderen kan højst afholde to dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til fem dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparingskonto.

§ 24 Genindtræden i anciennitet i forhold til §§ 21, 22 og 23

Stk. 1

Medarbejdere, der opsiges, eller som efter eget ønske forlader virksomheden, men som genansættes inden for ni måneder, genindtræder i den tidligere opnåede anciennitet i relation til løn i henhold til §§ 21, 22 og 23.

Stk. 2

Feriegodtgørelse beregnes i henhold til bestemmelserne i ferielovens § 16. Der indbetales ligeledes ATP og pension i henhold til gældende lov og indgåede aftaler.

KAPITEL V. OPSIGELSE

§ 25 Opsigelsesregler

Stk. 1 Opsigelsesvarsler

For medarbejdere, der har været beskæftiget på samme virksomhed/selskab i nedenstående tidsrum, er aftalt følgende opsigelsesvarsler, regnet til udløbet af en lønafregningsuge:

a. Fra arbejdsgiverens side:

Indtil 2 måneders ansættelse	Ingen
Efter 2 måneders ansættelse	2 uger
Efter 2 års ansættelse	6 uger
Efter 5 års ansættelse	8 uger
10 års ansættelse og fyldt 50 år	13 uger

b. Fra medarbejderens side:

Indtil 2 måneders ansættelse	Ingen
Efter 2 måneders ansættelse	2 uger
10 års ansættelse og fyldt 50 år	4 uger

Stk. 2 Forlængelse af opsigelsesvarsler ved virksomhedslukning

Ved virksomhedslukning forlænges de under stk. 1, a) nævnte opsigelsesvarsler med fem uger.

Stk. 3 Bortfald af opsigelsesvarsler

Opsigelsesvarslet fra virksomheden bortfalder:

- Ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejders arbejdsstandsning.
- Ved indtræden af maskinstandsning eller materialemangel eller anden force majeure, som standser driften helt eller delvist.
- Ved produktionsstop foranlediget af en ude fra kommende hændelse.

- d. Såfremt bestemmelserne i dette stk. anvendes, skal dette forud godkendes af de berørte organisationer.

Stk. 4 Opsigelse ved sygdom

Medarbejdere med ni måneders anciennitet kan ikke opsiges med begrundelsen sygdom inden for de første fire måneder af sygdomsperioden, uden at dette har været drøftet med tillidsrepræsentanten.

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, sker drøftelsen med den lokale afdeling af et af de overenskomstbærende forbund.

Stk. 5 Opsigelsesvarsel ved tilskadekomst

Skyldes uarbejdsdygtigheden tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, kan medarbejderen uanset anciennitet ikke opsiges inden for de første seks måneder af den periode, hvor vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af rettidigt anmeldt tilskadekomst.

Stk. 6 Genindtræden i anciennitet

Medarbejdere, som genoptager arbejdet inden for et tidsrum af ni måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet i relation til stk. 1, a og b vedrørende opsigelse.

Stk. 7 Ændring af arbejdstid i opsigelsesperioden

Bestemmelsen i § 1, stk. 2 kan finde anvendelse i de tilfælde, hvor en medarbejder fritstilles i opsigelsesperioden, når den varslede arbejdstid er normalt forekommende i det pågældende arbejdsområde.

Stk. 8 Frihed til vejledning ved afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel efter stk. 1, a) på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer - placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. (se stk. 9)

Stk. 9 Kursus ved afskedigelse

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst et år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til to ugers varighed inden for f.eks. AMU, FVU

eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til max. kr. 1.500,00. Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Såfremt ovenstående ret til kursusdeltagelse af dokumenterbare årsager ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, kan kursusdeltagelsen under samme betingelser finde sted i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiodes udløb.

I den forbindelse kan opsigelsesvarslet forlænges med kursusperioden, dog højst to uger. Medarbejderen skal hurtigst muligt - og senest inden for den første uge efter opsigelsen - skriftligt meddele virksomheden, om denne rettighed ønskes benyttet. Virksomheden skal i givet fald ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

Note:

Parterne er enige om, at det bør overvejes, hvorvidt der skal etableres mulighed for at benytte uddannelsesrettigheder, som er optjent i ansættelsesforholdet i en ledighedsperiode. Dette vil imidlertid forudsætte, at der sker ændringer i lovgivningen, så det bliver muligt at supplere en offentlig ydelse i en ledighedsperiode med støtte fra en kompetenceudviklingsfond.

§ 26 Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1 Anciennitet

Medarbejdere, der opsiges uden egen skyld, er berettiget til en særlig fratrædelsesgodtgørelse sammen med sidste lønudbetaling:

- Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse: kr. 5.000
- Efter 6 års uafbrudt beskæftigelse: kr. 10.000
- Efter 8 års uafbrudt beskæftigelse: kr. 15.000

Stk. 2 Undtagelse fra godtgørelse

Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Stk. 3 Genindtræden i anciennitet

Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til stk. 1 og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i stk. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Stk. 4 Deltidsansatte

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Stk. 5 Hjemsendelse

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

Stk. 6 Manglende dagpenge

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 dagpengeregler.
- 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.

KAPITEL VI. UDDANNELSE

§ 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 videreuddannelse 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 uddannelsesperiode.

Medarbejderen kan deltage i uddannelsesforløb på følgende 3 måder:

I - 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.

II - 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 gæl-

dende regler (statens takster). Evt. offentligt tilskud til befordring og løntab tilfalder virksomheden.

III - 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 medgåede tid.

Stk. 4 Ret til vejledning i a-kasse/fagforening og Real-kompetencevurdering 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. stk. 7. 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 1.560 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 udvalgsplads 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.

(Se også Bilag 20 - Mejeribrugets Uddannelsesfond)

KAPITEL VII.

ANDRE BESTEMMELSER

§ 28 Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

I enhver virksomhed eller - for større virksomheders vedkommende - enhver afdeling af denne vælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

Stk. 2

Ved valg af tillidsrepræsentant må virksomheden ikke blande sig i valget. Det er således den siddende tillidsrepræsentant eller den lokale afdeling af forbundet, som skal forestå valget.

For at være valgbar som tillidsrepræsentant skal vedkommende have mindst ni måneders anciennitet i virksomheden samt være medlem af et af de overenskomstbærende forbund.

I afstemningen deltager medlemmer af det forbund, der har en kandidat som tillidsrepræsentant.

En forudsætning for at vælge tillidsrepræsentant er, at et af forbundene har seks eller flere medlemmer på den pågældende virksomhed/i den pågældende afdeling.

Hvis ingen af forbundene har seks eller flere medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant.

Virksomheden kan på tillidsrepræsentantens foranledning være behjælpelig med trykning af stemmesedler, men må ikke forestå uddeling af disse.

Såfremt virksomheden mener, at valget til tillidsrepræsentant ikke er foregået korrekt, kan virksomheden efterfølgende gøre indsigelse. I så tilfælde skal arbejdsgiverforeningen kontaktes.

Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning af og blandt de medarbejdere, der er medlem af et af de overenskomstbærende forbund, og som på det tidspunkt, valget foregår, er beskæftiget i virksomheden eller den pågældende afdeling, og valget betragtes kun som gyldigt, når mere end en tredjedel af de dér beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende. Ungarbejdere og elever/lærlinge har valget, men er ikke valgbare.

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

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt 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.

Stk. 5

Forbundene giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt efter at valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra arbejdsgiverforeningen giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Stk. 6

Såfremt arbejdsgiverforeningen skønner, at særlige forhold gør det uhensigtsmæssigt, at der vælges tillidsrepræsentant for arbejderne i hver enkelt afdeling eller for medlemmer af hvert enkelt dér repræsenteret forbund, kan spørgsmålet fagretlig behandles med det formål at forenkle og dermed effektivisere de lokale forhandlinger.

Stk. 7

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet, og dette er meddelt arbejdsgiverforeningen. Dog indtræder tillids-repræsentant-beskyttelsen, når valget har fundet sted under forudsætning af, at virksomheden senest dagen efter valget har fået skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt. Hvis den skriftlige meddelelse modtages senere, indtræder beskyttelsen først ved modtagelsen af den skriftlige meddelelse.

Stk. 8

Hvis arbejdsgiverforeningen måtte anse valget af en tillids-repræsentant for at være foretaget i strid med overenskomsten, har arbejdsgiverforeningen ret til at påtale valget over for forbundet.

Såfremt arbejdsgiverforeningen inden for tre uger efter at have modtaget meddelelse fra forbundet om valget benytter sin nævnte ret til påtale, betragtes sagen først som afgjort, når spørgsmålet har været afsluttende fagretligt behandlet. Fagretlig behandling af sådanne spørgsmål skal i alle tilfælde ske inden for de i regler for fagretlig behandling fastsatte tidsfrister.

Nyoptagne virksomheder skal over for arbejdsgiverforeningen oplyse om valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Disse oplysninger videregives til forbundene.

Tillidsrepræsentantens virksomhed**Stk. 9**

Såvel tillidsrepræsentanten som arbejdsgiveren eller dennes repræsentant har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på arbejdspladsen at fremme et roligt og godt samarbejde.

Stk. 10

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de arbejdere, han/hun er valgt iblandt og forelægger forslag, henstillinger og klager fra arbejderne over for virksomheden.

Tillidsrepræsentanten skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, ligesom denne skal være bemyndiget hertil ved lokale forhandlinger.

Stk. 11

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 NNF/3F. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

Stk. 12 Tillidsrepræsentantens adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afsluttes.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

Stk. 13

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til arbejdsgiveren en tilfredsstillende ordning, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret, afventende resultatet af organisationens behandling af sagen.

Stk. 14

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående antagelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelser og afskedigelser.

Arbejdsgiverforeningen er indforstået med at tage en drøftelse med forbundene herom, når særlige forhold gør det rimeligt.

Stk. 15

Såfremt det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal vedkommende forud herfor underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Stk. 16

Hvis der på arbejdsgiverens foranledning inden for virksomhedens normale arbejdstid lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og arbejderne, må dette ikke medføre indtægtstab for tillidsrepræsentanten.

Stk. 17

De til enhver tid valgte tillidsrepræsentanter repræsenterer tillige de beskæftigede ungarbejdere samt elever/lærlinge.

Stk. 18

På virksomheder, hvor arbejdsmiljøorganisation ikke er påbudt, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Organisationerne er i øvrigt enige om, at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø bør indbringes til behandling mellem organisationerne, også hvor der findes arbejdsmiljøorganisation.

Klager skal dog, hvor arbejdsmiljøudvalg findes, forinden behandles af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation, og såfremt der ikke her findes en løsning, fremsender den klagende part gennem sin organisation begæring om organisationsmæssig behandling. Sådanne mødebegæring skal være ledsaget af et referat fra behandlingen i arbejdsmiljøorganisationen, ligesom tillidsrepræsentanten for det omhandlede område orienteres om den fremsendte mødebegæring.

Stk. 19

Ved fagretlige sager i henhold til lov om ligeløn aftales på mæglingssmødet, hvilke oplysninger der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagens eventuelle videreførelse.

Tillidsrepræsentantens vilkår**Stk. 20**

Tillidsrepræsentanter har efter eget ønske ret til fri telefon (ikke til privat brug) eller et kontantbeløb som tilskud til egen telefon på kr. 200 pr. måned. Beløbet er skattepligtigt.

Stk. 21

Tillidsrepræsentanter skal til udførelse af deres hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder internet samt adgang til mødefaciliteter.

Stk. 22

Ud over den i henhold til praksis "fornødne tid" til udførelse af hvervet som tillidsrepræsentant ydes 6,6 timers frihed pr. måned, der overføres til fridagskontoen, jf. overenskomstens § 17.

Fællestillidsrepræsentanter optjener på samme måde 11 timer pr. måned.

Disse regler er endvidere gældende for afløsere for tillidsrepræsentanter, som er i minimum fire ugers uafbrudt funktion.

Stk. 23 Aftalt erhvervsuddannelse

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

Tillidsrepræsentantmøder**Stk. 24**

Organisationerne er enige om at anbefale, at arbejdere og arbejdsgivere samarbejder om på de enkelte virksomheder at modernisere disse og fremme produktionen.

Med dette formål for øje har arbejdsgiveren på opfordring fra tillidsrepræsentanten pligt til - hvor samarbejdsudvalg i henhold til aftalen af 27. oktober 2006 mellem hovedorganisationerne ikke er

oprettet - seks gange årligt at tilkalde tillidsrepræsentanten for med denne at drøfte produktionsmæssige og lignende forhold og herunder give oplysninger om udsigterne for virksomhedens økonomi og de fremtidige beskæftigelsesforhold i virksomheden.

Ekstraordinært møde kan afholdes, når en af parterne fremsætter begæring herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Stk. 25

Når tillidsrepræsentantmøder afholdes uden for arbejdstiden, betaler arbejdsgiveren tillidsrepræsentanten et honorar af samme størrelse som det i henhold til Samarbejdsaftalen fastsatte beløb. Det samme beløb ydes for ekstraordinære møder, der kommer i stand efter arbejdsgiverens ønske.

Stk. 26

Hvor tillidsrepræsentantmøder afholdes dels i og dels uden for arbejdstiden, betales det i stk. 24 nævnte honorar, og for den del af mødet, der finder sted i arbejdstiden, betales desuden i henhold til stk. 16.

Stk. 27

Afholdes tillidsrepræsentantmøderne i arbejdstiden betales alene for tabt arbejdsfortjeneste i henhold til stk. 16 for ordinære møder samt for ekstraordinære møder, der kommer i stand efter arbejdsgiverens ønske.

Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 28

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt fire måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst fem år, har vedkommende dog krav på seks måneders varsel.

Stk. 29

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til stk. 28.

Stk. 30

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 28 til at opsig en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i

stk. 1-8, skal han/hun rette henvendelse til arbejdsgiverforeningen, der derefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne for fagretlig behandling. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest syv kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En arbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst et år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden et år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på seks ugers opsigelsesvarsel ud over varslet som almindelig arbejder eller funktionærlignende ansat. For funktionærlignende ansatte gælder denne regel alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Note:

For funktionærlignende ansættelser efter overenskomstens § 3 er parterne enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

Stk. 31

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til stk. 1-8, kan hans/hendes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før hans/hendes organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Stk. 32

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Stk. 33

Forbundene og arbejdsgiverforeningen er enige om, at fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanter i tilfælde af arbejdsmangel fremskyndes mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes inden varselsperiodens udløb.

Stk. 34

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal arbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis arbejderantallet i en periode af tre måneder har været under seks, og virksomheden skriftligt tilkendegiver, at man ikke ønsker tillidsrepræsentantstillingen opretholdt.

Stk. 35

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst tre år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til tre ugers faglig opdatering. Efter seks års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til seks ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager løn efter §§ 6 og 27 under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering ydes støtte fra Mejeribrugets Uddannelsesfond. Støtten omfatter lønrefusion, kørselsudgifter og eventuel kost og logi i henhold til fondens bestemmelser herom.

Fællestillidsrepræsentant**Stk. 36**

På virksomheder med tre eller flere tillidsrepræsentanter er parterne enige om, at det kan være formålstjenligt, at disse af deres midte vælger en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål, f.eks. lægning af arbejdstid, hygiejne, marketenderi, fridage og lign., kan være samtlige arbejderes tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles arbejdsgiveren.

Stk. 37

Fællestillidsrepræsentanten kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanternes normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, medmindre virksomhedsledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

Stk. 38

På virksomheder, der har flere afdelinger i samme by, og hvor der på disse afdelinger er valgt en tillidsrepræsentant, kan der, når de lokale parter er enige herom, vælges en fællestillidsrepræsentant, der fungerer som sådan for samtlige afdelinger.

Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Stk. 39

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. Navnet på en sådan stedfortræder skal straks meddeles arbejdsgiveren. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han/hun fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han/hun opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til stk. 1-8.

Stk. 40

Ved etablering af flerskift kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor han/hun ikke arbejder, og som omfatter mindst fem medlemmer af forbundet, udpege en stedfortræder, som på tillidsrepræsentantens vegne kan søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten. Navnet på en sådan stedfortræder skal straks meddeles arbejdsgiveren.

Klublove og aftaler mellem arbejderne indbyrdes

Stk. 41

Hvis arbejderne på et arbejdssted slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 42

Såfremt der mellem arbejderne træffes aftaler vedrørende arbejdet eller andre forhold på arbejdsstedet, må de ikke stride mod bestående overenskomster.

Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Stk. 43

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valgbarheds- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, jf. dog arbejdsmiljøloven (LBK nr. 2062 af 16/11/2021) med tilhørende bekendtgørelser.

Stk. 44

For de af arbejdstagerne valgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

Stk. 45

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F eller NNF, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. 3F og NNF påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin i september 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i 3F eller NNF finansieres via Mejeriindustriens Udviklings- og Samarbejdsfond. PensionDanmark opkræver bidraget og udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

Stk. 46

Der ydes arbejdsmiljørepræsentanter fri mobiltelefon (ikke til privat benyttelse) eller et kontantbeløb som tilskud til egen telefon på 200 kr. pr. måned. Beløbet er skattepligtigt.

Arbejdsmiljørepræsentanter skal til udførelse af deres hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder internet samt adgang til mødefaciliteter.

Stk. 47

Efter aftale med arbejdsgiveren kan arbejdsmiljørepræsentanten gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i disse kurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøuddannelser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Stk. 48

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

Stk. 49

For en arbejder, der ophører med at være arbejdsmiljørepræsentant, gælder samme regler som i stk. 29.

§ 29 Organisering af samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation

Parterne er enige om, at der på de enkelte virksomheder kan etableres en fælles samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation i henhold til reglerne i arbejdsmiljøloven.

§ 30 Faglig strid

Stk. 1 Normen

Uoverensstemmelser angående forståelsen af denne overenskomst behandles efter den af hovedorganisationerne senest vedtagne norm, herunder Hovedaftalen mellem DA og LO.

Stk. 2 Indbringelse for organisationerne

Såfremt der på en virksomhed opstår en uoverensstemmelse om teksten i fællesoverenskomsten, og der ikke ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden kan opnås enighed, kan spørgsmålet indbringes for organisationerne.

Stk. 3 Overenskomststudvalg

Ovenstående uoverensstemmelse om fortolkning af fællesoverenskomsten kan ikke indbringes til afgørelse ved faglig voldgift, uden at spørgsmålet har været behandlet i et af parterne nedsat overenskomststudvalg.

Stk. 4 Flertal for faglig voldgift

En sag kan kun videreføres, når et flertal på arbejdstager- eller arbejdsgiversiden i overenskomstudvalget er stemt herfor.

Stk. 5 Medlemmer af overenskomstudvalget

DI Mejeri udpeger fire repræsentanter, og Fødevareforbundet NNF og Fagligt Fælles Forbund udpeger hver to repræsentanter for indeværende overenskomstperiode, og ved beslutning i overenskomstudvalget har hvert forbund én stemme.

§ 31 Varsel om arbejdsstandsning

Ved overenskomstens udløb skal der - forinden den er bortfaldet - gives de almindelige varsler (14 og 7 dage) for henholdsvis strejke og lockout, ligesom ingen arbejdsstandsning må ske på trods heraf eller på trods af norm for regler for behandling af faglig strid.

§ 32 Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger

Parterne har en fælles interesse i, at sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger behandles så hurtigt og hensynsfuldt for de involverede lokale parter som muligt.

Parterne har derfor i regi af Mejeribrugets SamarbejdsForum indført regler om fagretlig håndtering af sådanne sager.

Reglerne indebærer således, at lokalt opståede sager behandles i samarbejdsudvalget, som kan inddrage branchens samarbejdskonsulenter.

I tilfælde hvor, der efter inddragelse af samarbejdskonsulenterne er lokal uenighed om sagen, træder samarbejdskonsulenterne tilbage, og sagen overgår på begæring til fagretlig behandling.

§ 33 Aftale om hurtig indsats ved optræk til arbejdsuro

Stk. 1

Parterne i Mejeribrugets SamarbejdsForum er enige om, at optræk til arbejdsuro på den enkelte virksomhed så vidt muligt skal løses gennem dialog og forhandling mellem de lokale parter på virksomheden.

Stk. 2

Såfremt én af eller begge lokale parter vurderer, at der er risiko for arbejdsuro på virksomheden, skal den eller de lokale parter snarest rette henvendelse til overenskomstparterne. Før en lokal part retter en sådan henvendelse til overenskomstparten, skal den anden lokale part af hensyn til samarbejdsklimaet orienteres herom.

Stk. 3

Hvis én af overenskomstparterne fremsætter begæring herom, optages omgående (inden for 24 timer) drøftelser mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen og mulighederne for en lokal løsning. Hver part skal have mulighed for et formøde.

Stk. 4

Hvis én af overenskomstparterne anser det for formålstjenligt, afholder overenskomstparterne snarest muligt og senest inden for fem dage opfølgningsmøde med de lokale parter med henblik på en løsning af uoverensstemmelsen. Hver part skal have mulighed for et formøde.

Stk. 5

Disse tiltag ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomstmæssige konflikter, jf. Hovedaftalens bestemmelser herom.

Stk. 6

Disse tiltag ændrer ej heller på de lokale tillidsrepræsentanternes vilkår, kompetencer eller funktion, jf. gældende overenskomster, men skal alene ses som et supplement hertil.

Stk. 7

Er der tale om en virksomhed tilhørende Arla Foods Amba, rettes henvendelser jf. punkt 2, 3 og 4 til og fra den centrale HR-afdeling hos

Arla Foods Amba. Ved indgåelse af eventuelle aftaler mellem overenskomstparterne er DI/DI Mejeri overenskomstpart.

§ 34 Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025. Overenskomsten er løbende til den af en af parterne opsiges med tre måneders varsel til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2028.

København, den 4. marts 2025

For

DI Overenskomst II (MA) v/ DI
Sign.
Camilla Fenger Roed

For

Fødevareforbundet NNF
Sign.
Karl Ovesen

For

Fagligt Fælles Forbund 3F
Sign.
Peter Møller Sjøgren/
Kim Poder

BILAG 1

Elever og lærlinge under erhvervsuddannelse

Under Mejeribranchens Fællesoverenskomst ansættes EUD-elever/lærlinge på uddannelserne til mejerist/mejerioperatør, industrioperatør, chauffør, lager/logistikoperatør og procesoperatør.

Stk. 1 Uddannelsesaftaler

Senest ved påbegyndelsen af første praktikperiode oprettes en uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser med tilhørende bekendtgørelser samt de af De Faglige Uddannelsesudvalg fastsatte regler. Praktikken gennemføres i henhold til de til enhver tid gældende bekendtgørelser for uddannelserne samt de retningslinjer, som er fastsat af de udvalg og nævn, som dækker det pågældende fagområde.

Stk. 2 Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid er som for øvrige ansatte i henhold til overenskomstens bestemmelser, ligesom placeringen af arbejdstiden og fridage følger, hvad der gælder for øvrige ansatte, dog må unge under 18 år ikke arbejde mere end maksimalt 8 timer dagligt.

Ændringer af arbejdstiden kan ske med de i overenskomstens § 1, stk. 2 og 7 nævnte varsler. Ved manglende varsel betales for hver time indtil varslets udløb et tillæg pr. time for den tid, der falder uden for den normale daglige arbejdstid. Tillægget svarer til den gældende overarbejdsbetaling for hver uddannelse.

Stk. 3 Løn

Løn- og tillægssatser fremgår af lønskemaer.

Lønudbetalingen følger de bestemmelser, som i øvrigt er gældende for virksomheden. De anførte ugelønninger udbetales også i uger med søgnehellidage og overenskomstbestemte fridage.

Note:

- *For voksne elever se stk. 23.*
- *Elever overgår fra 1. til 2. læreår efter ét års uddannelsestid. Hvor en elev med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, afkortes i de laveste satser.*

Stk. 4 Årlig lønforhandling

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.

Stk. 4 Overarbejde

Tillæg for arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, fremgår for hver uddannelse af lønskemaer.

Stk. 5 Forskudt tid

Tillæg for arbejde på forskudt tid fremgår af lønskemaer.

Stk. 6 Holddrift

For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg som til øvrige ansatte.

Stk. 7 Søndage

Tillæg for arbejde på søndage fremgår af lønskemaer.

Stk. 8 Lørdage

Tillæg for arbejde på lørdage fremgår af lønskemaer.

Stk. 9 Køb af fridage

Ved arbejde på ugentlige fridage (køb af fridag) aflønnes

- mejeristelever med timeløn som faglærte mejerister samt det tillæg, der fremgår af Lønskema 1 under "tillæg, køb af fridag, pr. time
- industri- og procesoperatørelever, lager- og logistikelever samt chaufførelever med den sædvanlige elev-/lærlingetimeløn samt det sædvanlige tillæg i henhold til overenskomstens § 8, stk. 2.
- alle vokselever med den sædvanlige timeløn for vokselever/lærlinge samt det sædvanlige tillæg i henhold til overenskomstens § 8, stk. 2.

Stk. 10 Fridage, fritvalg og særlig opsparing

Der ydes fridage og særlig opsparing som for øvrige ansatte, jf. overenskomstens § 17. Kontoen opgøres og udbetales ved uddannelsesaftalens ophør.

Stk. 11 Juleaftensdag (24. december)

Den 24. december er en hel fridag. Såfremt der er lidt et indtægtstab, ydes normal løn (timeløn), jf. overenskomstens § 11.

Stk. 12 Søgnehelligdage

For arbejde på søgnehelligdage betales den gældende timeløn for elever samt et tillæg, som fremgår af lønskemaer.

Stk. 13 Beklædning

Der ydes frit arbejds- og fodtøj. De nærmere bestemmelser i forbindelse hermed aftales parterne imellem på den enkelte virksomhed.

Stk. 14 Ferie

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven samt i henhold til den gældende feriekortordning. Eleven er i øvrigt omfattet af lovens § 42.

Stk. 15 Sygdom, tilskadekomst, barsel, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse m.v.

Elevs forhold i denne forbindelse er de samme som fastsat i overenskomstens §§ 21, 22 og 23.

Såfremt en elev, som en del af uddannelsen, har to praktikpladser, medregnes anciennitet fra begge praktiksteder i forhold til beregning af rettigheder i §§ 21, 22 og 23.

Stk. 16 Skolehjem

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

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.

Stk. 17 Mødepligt under skoleophold

Elever er under skoleophold principielt afgivet til skolen. Der er derfor ingen pligt til at arbejde på virksomheden og heller ikke på eventuelle fridage, som skal indhentes gennem ekstra undervisning i den øvrige del af skoletiden.

Under skoleferier, f.eks. i forbindelse med jul, påske og pinse, har eleverne, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at give møde

der på hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

Stk. 18 Anciennitet

Efter endt uddannelsestid medregnes den nuværende og tidligere opnået brancheanciennitet i den samlede opgørelse. Uddannelses-tiden medregnes også. Mejeristelever med mindre end 1.920 timers arbejde før indgåelsen af uddannelsesaftalen er ikke omfattet af ovenstående bestemmelse.

Stk. 19 Forsikringsordning

Lærlinge/elev er er indtil det fyldte 18. år omfattet af nedenstående forsikringspakke.

Forsikringspakken finansieres af arbejdsgiver inden for en ramme af 350 kr. årligt.

Indholdet af pakken er:

- Løbende supplerende førtidspension (33.000 kr. årligt)
- Engangsbeløb ved visse kritiske sygdomme (100.000 kr.)
- Sum ved dødsfald (100.000 kr.)
- Sundhedsordning

For indbetalingen vedrørende pakken gælder PensionDanmarks sædvanlige betingelser. Virksomheden sørger for tilmelding på samme måde, som når der tilmeldes en nyansat medarbejder til pensionsordningen. Præmien indbetales månedligt sammen med pensionsbidragene for øvrige ansatte.

Parterne kan i overenskomstperioden ændre sammensætningen af forsikringspakken.

Stk. 20 Pension

Lærlinge/elever er omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, når de er fyldt 18 år.

Stk. 21 Betaling af studierejse

Gælder kun elever under lønskema 2.

Stk. 22 Opsigelse

Lærlinge/elever er omfattet af bestemmelserne om indgåelse og opsigelse af uddannelsesaftaler. Det betyder, at en uddannelsesaftale efter prøvetiden på tre måneder i læretiden i princippet er uopsigelig

fra begge parter side, medmindre der er tale om misligholdelse af aftalen. Der henvises til lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 23 Voksenelever/lærlinge under erhvervsuddannelse

Elever og lærlinge, som ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år, aflønnes som voksnelever/lærlinge.

a. Arbejdstid

Denne fastsættes i henhold til § 1 i overenskomsten.

b. Løn

Fra uddannelsesaftalens ikrafttræden aflønnes eleven med den for mejeriarbejdere gældende begyndelsesløn.

c. Pension

Voksenelever/lærlinge er omfattet af pensionsbestemmelserne i overenskomstens § 15.

d. Øvrige bestemmelser

Alle øvrige bestemmelser følger overenskomstens aftale for EUD-elever samt overenskomstens almindelige regler.

Stk. 24 Erhvervsgrunduddannelseselever (EGU)

Elever under erhvervsgrunduddannelse aflønnes under oplæringsophold således:

- 1. år - 1. års elevløn inden for området
- 2. år - 2. års elevløn inden for området.

EGU-elever følger i øvrigt de generelle elev-/lærlingebestemmelser i overenskomsten.

Disse har dog ingen ret til pension.

Stk. 25 Integrationsgrunduddannelseselever (IGU)

IGU-elever aflønnes på samme måde som EGU-elever. IGU-elever følger overenskomstens generelle bestemmelser med undtagelse af løn.

Stk. 26 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.

Lønskema 1: Løn og tillæg for mejeristelever, industri- og procesoperatørelever (under 25 år ved påbegyndelse af praktik)

Timeløn/ ugeløn	1.5.2025		1.3.2026		1.3.2027	
1. læreår*)	92,90	3.437,42	96,15	3.557,73	99,52	3.682,25
2. læreår	105,46	3.901,87	109,15	4.038,44	112,97	4.179,78
3. og 4. læreår	123,04	4.552,57	127,35	4.711,91	131,81	4.876,83
Overarbejde m.v.						
Første, anden og tredje time	35,25		36,30		37,39	
Efterfølgende timer	70,24		72,34		74,51	
Overtid forud for normal arbejdstid 05 – 17	35,25		36,30		37,39	
Overtid forud for normal arbejdstid 17 – 05	70,24		72,34		74,51	
Arbejde på søndage og sønehelligdage	70,58		73,05		75,60	

Timeløn	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
Arbejde på lørdage, hele dagen	91,00	94,18	97,48
Køb af fridag	70,24	72,34	74,51
Forskudttid			
Kl. 17-22	34,73	35,95	37,21
Kl. 22-03	56,62	58,61	60,66
Kl. 03-05	34,73	35,95	37,21

*) Under uddannelsens grundforløb reduceres lønnen til AUB-lønrefusionssatsen for 1. læreår.

Lønskema 2: Løn og tillæg for lager- og logistikelever, chaufførlærlinge samt disponentelever (under 25 år ved påbegyndelse af praktik)

Timeløn/ ugeløn	1.5.2025		1.3.2026		1.3.2027	
1. læreår	90,54	3.350,07	93,71	3.467,32	96,99	3.588,68
2. læreår	102,17	3.780,28	105,75	3.912,58	109,45	4.049,53
3. og 4. læreår	115,14	4.260,12	119,17	4.409,23	123,34	4.563,55
For lærlinge på specialet disponent betales i uddannelsens sidste trin nedenstående sats fra lønperioden efter bestået svendep prøve for forudgående trin						
Timeløn/ ugeløn	1.5.2025		1.3.2026		1.3.2027	
	122,16	4.519,86	126,43	4.678,06	130,86	4.841,79

Timeløn	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
Overarbejde m.v.			
Første, anden og tredje time	69,53	71,61	73,76
Efterfølgende timer	128,68	132,54	136,51
Overtid forud for normal arbejdstid 05 – 17	69,53	71,61	73,76
Overtid forud for normal arbejdstid 17 – 05	128,68	132,54	136,51
Arbejde på sønehelligdage	119,85	124,05	128,39
Arbejde på lørdage, hele dagen	228,17	236,15	244,42
Køb af fridag	128,68	132,54	136,51
Forskudttid			
Kl. 17-22	75,56	78,20	80,94
Kl. 22-03	86,42	89,45	92,58
Kl. 03-05	75,56	78,20	80,94

BILAG 2

Aflønning af medarbejdere på Fællesoverenskomsten som har en uddannelse, som ikke fremgår af overenskomsten

Ved overflytning til/fra faglært arbejde gælder uanset nedenstående reglerne i § 6 stk. 7.

Det er en forudsætning for anvendelse af nedenstående regler, at medarbejderen informerer virksomheden om uddannelsen. Nedenstående betalingsregler gælder i så fald fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har dokumenteret en af nedenstående uddannelser.

a. Teknologuddannelser:

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

Ovenstående teknologuddannelser indplaceres på samme løntrin som mejerister, jf. § 6, stk. 2, g), forudsat medarbejderen udfører arbejde, som sædvanligvis udføres af en mejerist eller mejeritekniker.

b. Uddannelser inden for fødevareområdet

- Bager
- Slagter
- Tarmrenser
- Ernæringsassistent
- Kok

Medarbejdere med ovenstående fødevareuddannelser, og som inden for de seneste fem år har været beskæftiget med fødevareproduktion, eller i produktionen i en virksomhed som er godkendt til at uddanne mejerister, ansættes med en startløn svarende til lønnen mellem 7-12 måneders ansættelse, jf. § 6, stk. 1. Medarbejderen rykker til næste løntrin efter 1920 præsterede arbejdstimer.

c. Uddannelser inden for procesområdet

- Industriteknikker

Medarbejdere med ovenstående uddannelse aflønnes med løn for industrioperatør, jf. § 6, stk. 2, a), forudsat medarbejderen udfører arbejde, som sædvanligvis udføres af en industrioperatør.

- Produktør (trin 1)

Medarbejdere med ovenstående uddannelse aflønnes med lønnen svarende til ufaglærte medarbejdere efter 1920 timers ansættelse.

d. Uddannelser inden for lager og logistik

- Lagermedhjælper

Medarbejdere med lagermedhjælperuddannelsen ansættes med en startløn svarende til lønnen mellem 7-12 måneders ansættelse, jf. § 6, stk. 1 forudsat at medarbejderen udfører arbejde på lager, warehouse eller terminal. Medarbejderen rykker til næste løntrin efter 1920 præsterede arbejdstimer.

- Lager- og terminaldisponent

Lager- og terminaldisponenten vurderes på samme niveau som lager- og logistikoperatører og lager- og procesoperatører, jf. § 6, stk. 2, e) forudsat at medarbejderen udfører arbejde på lager, warehouse eller terminal.

e. Uddannelser inden for transport

- Flyttechauffør
- Buschauffør
- Turistbuschauffør
- Autoredder
- Falckredder
- Renovationschauffør

Medarbejdere med ovenstående uddannelser ansættes med en startløn svarende til lønnen mellem 7-12 måneders ansættelse, jf. § 6, stk. 1 forudsat medarbejderen udfører arbejde som chauffør. Medarbejderen rykker til næste løntrin efter 1920 præsterede arbejdstimer.

- Kørselsdisponent

Kørselsdisponenten aflønnes som godstransportchauffør/faglærte chauffører, jf. § 6, stk. 2, c), forudsat medarbejderen udfører arbejde som chauffør.

BILAG 3

Feriekortordning

Idet ferieloven, jf. den til enhver tid gældende ferielov med dertil hørende administrative bestemmelser i øvrigt, er gældende, er der mellem arbejdsgiverforeningen og de forbund, der har tilsluttet sig nærværende aftale, enighed om, at nedenstående regler træder i stedet for bestemmelserne om FerieKonto-systemet:

Stk. 1 Udbetaling fra arbejdsgiver

Til de i ovennævnte virksomheder beskæftigede arbejdere udbetales den feriegodtgørelse, som de pågældende har optjent inden for virksomhederne umiddelbart før ferien påbegyndes, i stedet for indbetaling på FerieKonto.

Medarbejderen skal anmode på borger.dk om udbetaling af feriegodtgørelse. Udbetaling sker herefter fra arbejdsgiver.

Stk. 2 Manglende afholdelse af ferie

Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår, inden for hvilket ferien skulle være holdt, tilfalder Feriefonden og indbetales til denne, medmindre anden ordning er godkendt af myndighederne.

Stk. 3 Retsforfølgning

Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende arbejders løn og derfor, på samme måde som arbejds-løn, kan gøres til genstand for retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver.

Stk. 4 Feriegarantiordning

DI Overenskomst II garanterer for lønmodtagernes krav på feriegodtgørelse over for virksomheder, der er medlem af foreningen. Ved lønmodtagere forstås i denne forbindelse de folk, som er omfattet af overenskomsten, indgået mellem arbejdsgiverforeningen og de forbund, der har tilsluttet sig aftalen.

Stk. 5 Ophør af drift

I tilfælde af, at en virksomheds selvstændige drift ophører, og den pågældende virksomheds forpligtelser ikke overtages af en virksom-

hed, der er omfattet af nærværende feriekortordning, skal udbetalingen af tilgodehavende feriegodtgørelse finde sted i form af indbetaling til FerieKonto.

Stk. 6 Tvistigheder

Tvistigheder, der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid.

Stk. 7 FerieKonto

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 minimum én måneds varsel. Et skifte til FerieKonto kan alene ske for alle ansatte på virksomheden, som er omfattet af overenskomsten.

BILAG 4

Retningslinjer for etablering af arbejdsfordeling

Stk. 1

Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af forventelig kortvarig karakter.

Stk. 2

Arbejdsfordeling aftales ved lokale forhandlinger. Kan enighed ikke opnås, kan arbejdsgiveren varsle en sådan med tre ugers varsel. Inden for dette tidsrum har arbejderne påtaleret i henhold til ”Regler for behandling af faglig strid”.

For så vidt en uoverensstemmelse om en arbejdsfordeling indankes til fagretlig behandling, kan arbejdsfordelingen ikke træde i kraft, før mæglingsmøde har været afholdt.

Et begæret mæglingsmøde skal i alle tilfælde være afholdt inden 14 dage. Hvis en af organisationerne ikke overholder denne tidsfrist, er arbejdsgiveren berettiget til at igangsætte den pågældende arbejds-

fordeling. Det samme er tilfældet, såfremt enighed om sagen ikke opnås på mæglingssmødet. Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsfordelingsordningen er tilstrækkelig begrundet i virksomhedens tarv, kan herefter videreføres på normal måde i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

Stk. 3

Aftale om arbejdsfordeling skal træffes på en sådan måde, at den enkelte arbejder inden for 12 på hinanden følgende måneder ikke kan deltage i arbejdsfordelinger i mere end sammenlagt 13 uger.

Stk. 4

Ledighed skal tilstræbes samlet i større sammenhængende perioder. Der kan ikke etableres arbejdsfordeling, hvor den daglige arbejdstid nedsættes, eller hvor ledigheden omfatter mindre end to dage pr. uge.

Stk. 5

Arbejdsfordelinger skal indberettes af de lokale parter til de respektive overenskomstafsluttende organisationer senest en uge, inden ordningen iværksættes.

Samtidig hermed orienteres arbejdsformidlingen skriftligt om arbejdsfordelinger, der påtænkes iværksat, herunder hvilke personer der omfattes heraf.

Stk. 6

Da formålet med arbejdsfordeling blandt andet er at undgå afskedigelser, som ellers ville være nødvendige, kan afskedigelser under en løbende arbejdsfordeling kun ske af årsager, der er begrundet i den pågældendes egne forhold.

Viser det sig herudover under løbende arbejdsfordeling nødvendigt at foretage afskedigelser, skal arbejdsfordelingen forinden tages op til en ny lokal drøftelse. Kan enighed ikke her opnås, kan sagen gøres til genstand for nærmere drøftelse under organisationernes medvirken.

Afskedigede medarbejdere kan ikke indgå i arbejdsfordeling, medmindre de holdes skadesløs i opsigelsesperioden.

Parterne anbefaler, at det sker ved enten at flytte de afskedigede medarbejdere til afdelinger eller produktionsområder, hvor der ikke er etableret fordeling, eller ved at de indgår i arbejdsfordelingen, således at de i fordelingsperioderne er fritstillet med løn.

Arbejdsfordeling kan tidligst indføres fire uger efter afslutningen af en tidligere gennemført fordeling i det pågældende afdeling/arbejdsområde.

Vejledning vedrørende indberetning af arbejdsfordeling

Stk. 7

Der udarbejdes forbundsvis et skema for hver afdeling eller arbejdsområde.

Stk. 8

Arbejdsfordeling kan normalt kun etableres på en af de på skemaet anførte måder. Det bør tilstræbes, at der etableres hold, der skiftes til at være i arbejde/ledige. Hvor særlige driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan der dog etableres lukning af hele afdelinger eller arbejdsområder.

Stk. 9

Fordelingerne løber ugevis, således at de i stk. 3 nævnte 13 uger løber fra begyndelsen af den uge, i hvilken fordelingen påbegyndes. De 13 uger omfatter såvel arbejde som friperioder. Der kan ikke dispenseres fra 13 ugers reglen.

Stk. 10

Fordelingernes samlede varighed skal på forhånd være anført på indberetningsskemaet.

Der kan således ikke iværksættes fordelinger, der forudsætter, at der uge for uge gives meddelelse om den kommende uges fordeling.

Stk. 11

Der udarbejdes navnelister med angivelse af den enkelte arbejders navn og cpr. nr. samt fordelingsperioder. Både skema og navneliste indsendes af henholdsvis virksomhed og tillidsrepræsentant til de respektive organisationer så vidt muligt 14 dage inden fordelings ikrafttræden og senest otte dage før. Overskrides fristen på grund af arbejdsgeberens forhold, udskydes ikrafttrædelsestidspunktet en uge.

Stk. 12

Såfremt fordelingen ophæves inden udløbet af perioden, skal organisationerne skriftligt orienteres herom senest otte dage efter ophævelsen.

Stk. 13

Det indskræpes, at afskedigelser af arbejdere, der deltager i en arbejdsfordeling, ikke kan finde sted, medmindre de skyldes den enkeltes egne forhold.

BILAG 5

Holddrift

Almindelige arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1

Ved arbejde på første skift er den normale arbejdstid for den enkelte medarbejder 37 timer pr. uge. Ved arbejde på andet og tredje skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer. Der kan etableres overarbejde på indtil tre timer pr. uge på alle tre skift forudsat, at der lokalt er enighed derom.

Stk. 2

Arbejdstiden kan, hvis holddriftsarbejdet strækker sig over mindst seks uger, tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i tre skift i gennemsnit udgør 105 timer i løbende tre ugers perioder og ved arbejde i to skift i gennemsnit 71 timer i løbende to ugers perioder. Den ugentlige arbejdstid kan således være længere eller kortere end anført i stk. 1, og overskydende timer opsamles til hele fridage, som fastlægges i turnusperiodens arbejdsplan. Den enkelte medarbejder skal for at kunne betragtes som holddriftsarbejder indgå i turnusordningen mindst seks gange inden for seks uger.

Stk. 3

Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog medarbejdere, der er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan (stk. 2), ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de medarbejdere, der har krav på varsel, efter reglerne i stk. 16 med

de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 4

I almindelighed fortsætter et hold en uge ad gangen på samme skift, og derefter skiftes, f.eks. ved arbejde i tre skift, således at holdet fra første skift overgår til tredje skift, holdet fra andet skift overgår til første skift, og holdet fra tredje skift overgår til andet skift. Der skiftes normalt i forbindelse med en søndag.

Stk. 5

I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet fra kl. 06:00 til kl. 06:00 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er skriftligt aftalt. Kræves det, at medarbejdere skal møde før kl. 06:00, betales overarbejdstillæg indtil dette tidspunkt i stedet for holddriftstillæg.

Stk. 6

Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem. Medarbejderne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, der ikke er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

Stk. 7

Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte medarbejders overenskomstmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun begrænses af de i lovgivningen gældende bestemmelser.

Stk. 8

Hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, samt i tilfælde, hvor der træffes aftale mellem parterne herom. Endvidere kan turnusplanen med tre ugers varsel afbrydes på søgnehellidage, uden at det medfører betalingsmæssige konsekvenser efter stk. 18.

Stk. 9

Når der arbejdes i holddrift på søgnehellidage, har medarbejderen ret til en fridag for hver søgnehellidag, han/hun har været på arbejde. Falder en vagtlistefridag på en søgnehellidag, har medarbejderen ret til en anden fridag.

Stk. 10

Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives arbejderne weekendfrihed.

Stk. 11

Søn- og helligdagsdøgnet (24 timer) kan tidligst påbegyndes kl. 22:00 før pågældende søn- eller helligdag og skal senest slutte kl. 08:00 efter pågældende søn- og helligdag.

Stk. 12

For holddriftsarbejde på hverdage, med undtagelse af lørdage, betales følgende tillæg pr. time fra kl. 17:00 til kl. 06:00:

1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. 63,78	kr. 66,01	Kr. 68,32

Stk. 13

For holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14:00 til søndagsdøgnet afslutning samt på søgnehelligdage (Grundlovsdag mellem kl. 12:00 og kl. 24:00) betales et tillæg:

1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. 126,68	131,12	135,71

Der skal ikke herudover ydes de i overenskomsterne fastsatte tillægsbetalinger, procenter eller ørebeløb for arbejde på disse dage.

Stk. 14

Hvor søndagsdøgnet er forskudt og slutter mellem søndag kl. 22:00 og mandag morgen kl. 06:00, og hvor der arbejdes seks gange på tredje skift pr. uge, betales til mandag morgen kl. 06:00 samme tillæg pr. time som anført i stk. 13.

Stk. 15

Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg, jf. stk. 12 og 13 betales foruden overtidsbetaling det til tidspunktet svarende holddriftstillæg.

Stk. 16

Såfremt der ikke er givet det i stk. 3 anførte varsel på 5 x 24 timer, betales i stedet for holddriftstillæg indtil varslets udløb en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid.

Stk. 17

Når en medarbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet i holddrift ud over tre døgn betales i stedet for holddriftstillæg for den præsterede tid en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid. Denne bestemmelse kan ikke bringes i anvendelse for arbejdere, der er med i en turnusperiodes vagtplan.

Stk. 18

Afbrydes holddriftsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode i henhold til stk. 2, skal der i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen finder sted, betales overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser for timer ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden. Manglende tid op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

Stk. 19

Ovennævnte betalinger kan ikke kræves, såfremt arbejdet er indstillet på grund af force majeure eller efter aftale. I sådanne tilfælde skal medarbejderne have mulighed for at oparbejde manglende tid.

Stk. 20

Overflyttes en medarbejder fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et *engangsbeløb* i anledning af overflytningen på:

1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. 304,70	kr. 315,37	kr. 326,41

Ved tilbageflytning inden for seks uger til det oprindelige hold eller ved flytning til dagarbejde ydes ingen ekstra betaling.

Stk. 21

Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet eller til og fra dagarbejde, uden at dette sker som følge af en fast turnusplan tilrettelagt i henhold til stk. 2, og han/hun ikke inden for en lønningsperiode opnår den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, betales den manglende tid med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg.

Eventuelle overskydende timer i lønningsperioden, ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

Stk. 22

Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehellidage (stk. 9) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehellidagen betales et ekstra tillæg pr. time på:

1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. 127,08	kr. 131,53	kr. 136,13

Samme ekstra tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehellidag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag (stk. 9).

Stk. 23

Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af turnusplanen, betales et tillæg pr. time på:

1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. 30,46	kr. 31,53	kr. 32,63

En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på fire uger, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 24

Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstrabetaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag.

Stk. 25

Der er adgang til at træffe lokale aftaler under hensyn til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt.

BILAG 6

Lokalløn

a. Timeløn med lokalløn

Der kan på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan udgøre op til 2,50 kr. pr. time.

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres normaltimelønnen efter stk. 1 tilsvarende.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

b. Årlig opgørelse og udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønningen.

Såfremt lokallønningen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstsår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkomende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønningen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

c. Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum seks måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

BILAG 7

Afspadsering af systematisk overarbejde

Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 1, stk. 4 og 5, kan virksomheden iværksætte opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering kan maksimalt udgøre fem timer pr. kalenderuge og en time pr. dag.

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsering skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør fire kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Opsparet systematisk overarbejde skal - medmindre andet aftales om varslet opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten - afspadseres som hele fridage inden for en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

De eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

BILAG 8

Forståelse af BILAG 7 om afspadsering af systematisk overarbejde

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man inden for en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende fire måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde inden for hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

BILAG 9

Om dobbeltbeskæftigelse

Overenskomstparterne er enige om, at ansatte, der er fuldtids-beskæftigede efter denne overenskomst, ikke samtidigt kan have anden lønnet beskæftigelse, dog skal reglerne i bilag 26 iagttages.

BILAG 10

Aftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob

Overenskomstparterne er enige om, at medarbejdere, der ansættes på fleksjobvilkår, kan fortsætte i anden arbejdsmarkedspensionsordning, som disse medarbejdere måtte komme fra.

Der er altså tale om:

En afvigelse fra overenskomstens bestemmelse om, at alle overenskomstdækkede medarbejdere skal være omfattet af ordningen i PensionDanmark.

Det betyder, at medarbejdere, der ansættes i et fleksjob, og som kommer fra et andet brancheområde med en anden arbejdsmarkedspensionsordning, kan forblive i den arbejdsmarkedspensionsordning, vedkommende kommer fra.

Aftalen giver to muligheder

Den første mulighed er herefter, at den ansatte i fleksjob indbetaler pensionsbidrag til den pensionsordning, der senest er foretaget indbetalinger til. Der er således mulighed for at fravige overenskomstens krav om indbetaling til PensionDanmark.

Det afgørende ved denne løsning er, at invalidedækningen i langt de fleste tilfælde fortsætter. Den anden mulighed er, at medarbejderen kan lade pensionsbidraget indbetale til PensionDanmark.

Medarbejderen får så ikke en månedlig supplerende førtidspension og opsparringssikring, hvis medarbejderen har fået sit fleksjob eller job med løntilskud, før medarbejderen blev medlem i PensionDanmark, eller mens medarbejderen var hvilende medlem. I de tilfælde skal medarbejderen derfor heller ikke betale for forsikringerne.

Ring til PensionDanmark

Når et mejeri ansætter medarbejdere i fleksjob, skal mejeriet ringe til PensionDanmark på tlf. nr. 7012 1340, som vil kunne rådgive i den konkrete situation. Her vil også kunne oplyses, hvilken overenskomstkode der skal anvendes, hvis pensionsbidraget skal indbetales til PensionDanmark.

BILAG 11

Optrapning af særlig opsparing for nyoptagne virksomheder

Stk. 1 Særlig opsparing - konvertering af løn

1. Nyoptagne medlemmer af DIO II - DI Mejeri, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler.

Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 17, stk. 7, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 6, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 17, stk. 6, fraregnet 2,88 procentpoint.
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 17, stk. 7, fraregnet 2,88 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 17. stk. 7.
4. For så vidt angår de 2,88 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO II – DI Mejeri kræve optrapning som følger:

Senest fra indmeldelsestidspunktet skal virksomheden indbetale 0,72 %.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 1,44 %.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 2,16 %.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 2,88 %.

5. En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse i overenskomsten, skal tages højde for, at der efter overenskomstens § 17, stk. 7 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg eller søgnehelligdagsgodtgørelse af bidraget til særlig opsparing.

Stk. 2 Optrapning af særlig opsparing og fondsbidrag

For nyoptagne virksomheder, hvor der ikke kan ske konvertering af løn, gælder følgende:

Nyoptagne medlemmer af DIO-II/DI Mejeri kan kræve, at bidraget til den særlige opsparingskonto i § 17, stk. 7, bidraget til Mejeribrugets Uddannelsesfond i bilag 22, stk. 3, bidraget i bilag 23, bidraget i bilag 24 og bidraget i bilag 25 fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for virksomhedens optagelse i DIO-II/DI Mejeri skal virksomheden indbetale 25 pct. af de overenskomstmæssige bidrag
- Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 pct. af de overenskomstmæssige bidrag
- Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75 pct. af de overenskomstmæssige bidrag
- Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssige bidrag

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

Virksomheden kan alternativt vælge at bidragene til diverse fonde helt bortfalder det første år.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem parterne og efter begæring fra DIO-II/DI Mejeri, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

BILAG 12

Afklaring af anvendelse af vikararbejde

Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan forbundene begære et afklarende møde overfor DI. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

Forbundene kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DI i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest syv arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos DI. Mødet afholdes på brugervirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUTnummer
- Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

Adgang til lønoplysninger

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant eller organisationerne har en formodning om, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, kan forbundene rette henvendelse til DI Overenskomst II (DI Mejeri) og få lønoplysningerne udleveret.

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

BILAG 13

Underleverandører

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller fra forbundene skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden. Ingen af udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en medlemsvirksomhed af DI/DI Mejeri, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan Fødevareforbundet NNF og 3F rette henvendelse til DI/DI Mejeri med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DI/DI Mejeri rette henvendelse til forbundene. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på

mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

BILAG 14

Vikarer

Vikarers ansættelsesforhold er omfattet af vikarloven (lov nr. 595 af den 12. juni 2013).

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst tre måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden, der overføres.

BILAG 15

Natarbejde og helbreds kontrol

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 helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Stk. 7 Arbejdsmiljøorganisationens kontrol

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

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.

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:

1. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - a. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - b. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
2. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - a. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - b. Vurdering af risici ved natarbejde
 - c. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - d. Opfølgning på handlingsplan

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.

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.

BILAG 16

Velfærdsforanstaltninger for chauffører

Virksomhederne skal iagttage bestemmelserne i arbejdsmiljøloven (AT-meddelelse nr. 1.03.1 vedrørende velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder).

BILAG 17

Definition af natperiode

Overenskomstparterne er enige om, at natperioden i henhold til ”Lov om arbejdstid for mobile arbejdstagere inden for vejtransport-sektoren”, lov nr. 395 af 1. juni 2005 § 2, stk. 5, defineres som perioden kl. 00:00-04:00.

BILAG 18

Beklædning

Der ydes frit arbejdstøj og fodtøj, og de nærmere regler i forbindelse hermed aftales mellem parterne på de enkelte virksomheder.

BILAG 19

Uddannelse af faglærte chauffører

Mejeribranchen forpligter sig til årligt at tilbyde videreuddannelse til faglært niveau til 20 nuværende ufaglærte chauffører. Udvælgelse af kandidater til uddannelsen sker i henhold til proceduren for tildeling af kurser finansieret af Mejeribrugets Uddannelsesfond, idet chaufførernes erfaring dog tillægges overordnet betydning.

Parterne aftaler nærmere den konkrete udmøntning af bestemmelsen, herunder fordelingen af forpligtelsen på de enkelte medlemsvirksomheder.

BILAG 20

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/DI Mejeri.

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.

BILAG 21

Overenskomstfond

Der er enighed om, at der etableres en overenskomstfond. Der afsættes kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime til finansiering af denne fond.

BILAG 22

Udviklings- og samarbejdsfonden

Der er etableret en udviklings- og samarbejdsfond.

Fondens midler anvendes til projekter og aktiviteter vedrørende uddannelse, udvikling og samarbejde på områder af fælles interesse for parterne.

Bidraget til fonden tilføres pr. præsteret arbejdstime:

2. kvartal 2025	2. kvartal 2026	2. kvartal 2027
kr. 0,45	kr. 0,50	kr. 0,55

Bidraget opkræves af PensionDanmark og henstår hos PensionDanmark, indtil beslutning om beløbets anvendelse er truffet af fondens bestyrelse.

Ved regnskabsårets afslutning tilbageføres de uforbrugte bidrag i henhold til dette protokollat til overenskomstparterne, medmindre de træffer afgørelse om en anden anvendelse af midlerne.

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.

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.

BILAG 23

DA/FH-Udviklingsfonden

Bidraget til DA/LO Udviklingsfonden er kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime. Den 1. januar 2026 stiger beløbet til kr. 0,49 pr. præsteret arbejdstime. Den 1. januar 2027 stiger beløbet til kr. 0,51 pr. præsteret arbejdstime.

BILAG 24

Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse - f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse — der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregive af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

BILAG 25

Samarbejde på virksomheder om grøn omstilling mv.

Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, med et arbejdsmarked i forandring, med indførelse af ny teknologi og med senere tilbagetrækning.

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere og på alle former for virksomheder. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet ved drøftelse af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed.

For at virksomhederne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer, den grønne omstilling rummer i et globalt marked, øges behovet for, at virksomhedens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed.

I alle typer virksomheder, med eller uden valgte medarbejderrepræsentanter og samarbejdsorganer, vil det være naturligt at sikre en dialog og idéudveksling om disse udfordringer mellem ledelse og medarbejdere og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå fremadrettet.

BILAG 26

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.

BILAG 27

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

§ 1. Implementering af Direktiv om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet

Parterne er enige om at implementere "Direktiv 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.

§ 2. 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.

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

1. "Tidsplan for arbejdet"
Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.
2. "Referencetimer og referencedage"
Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.
3. "Arbejdsmonster"

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

§ 4. 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.

§ 5. 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 arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
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
Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
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 lønde, 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 lønmodtageren om: 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, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.	Individuelt	7 kalenderdage

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
N	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.	Individuelt	1 måned
O	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.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 6. 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.

§ 7. 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 vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

§ 8. 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	Individuelt	Inden afrejse

	ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.		
Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
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

§ 9. 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.

§ 10. Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet 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.

§ 11. 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.

§ 12. Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet 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 ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 13. 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.

BILAG 28

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 DIO-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.

BILAG 29

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan overenskomstparterne, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 40, stk. 2-5, aftale, at derpå den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem overenskomstparterne på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler overenskomstparterne vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.

BILAG 30

Udvalgsarbejder

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.

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 Arbejdsmiljøudvalg.

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 branchearbejdsmiljøudvalg inden for parternes overenskomstområder.

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 Fødevareforbundet 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.

Overvågning af natarbejde

Parterne er enige om at afrapportere på store virksomheder vedrørende gennemførelse af helbreds kontrol, jf. bilag 15.

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.

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 afgående 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.

Udvalgsarbejde om selvvalgt uddannelse

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der skal se på hvordan intentionerne i protokollat 10 om støtte til selvvalgt uddannelse og protokollat 11, om Supplerende vej til faglært fra Fællesoverenskomsten på Transportområdet, omsættes til principperne for selvvalgt uddannelse i overenskomsten og implementeres i overenskomstens uddannelsesbestemmelser.

Følgende nye uddannelsesrettighed skal sikre, at erfarne medarbejdere kan gennemføre en faglært uddannelse:

En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan, hvis virksomheden afslår at indgå en uddannelsesaftale, opnå støtte til at uddanne sig mod faglært niveau inden for sit jobområde.

Støtten er betinget af, at medarbejderen benytter sine 6 ugers uforbrugt selvvalgt uddannelse til uddannelse mod faglært niveau ud fra den realkompetencevurdering, som medarbejderen har gennemført på en erhvervsskole, og hvor medarbejderen er vurderet til at kunne gennemføre uddannelsen som et EUV1- eller EUV2-forløb. Dette forpligter ikke arbejdsgiveren til at omstille driften for at sikre opnåelse af oplæringsmålene i den enkelte medarbejders uddannelsesplan, ligesom arbejdsgiver ikke er forpligtet til at indgå en uddannelsesaftale.

Medarbejderen modtager ved selvvalgt uddannelse efter denne bestemmelse op til 100 pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn i henhold til arbejdsplanen, jf. § 27 stk. 2 nr. 3.

I det omfang de optjente uger ikke er tilstrækkelig til at opnå svendebrev, gives medarbejderen supplerende muligheder, der udgør 4 ekstra uger til meritkurser og fire uger til svendeprovemodulet. Selvvalgt uddannelse optjenes på normal vis under erhvervelse af svendebrevet, men kan indtil da alene benyttes til uddannelse mod faglært niveau. De supplerende muligheder påvirkes ikke af optjening i perioden.

Svendeprovemodulet opnås ved, at medarbejderen indskriver sig på erhvervsuddannelsen.

Virksomheden modtager, til betaling af op til 100 pct. af sædvanlig løn efter § 27 stk. 2 nr. 3 støtte fra MUF-fonden.

Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang.

Note:

Ved meritkurser forstås i denne sammenhæng de kurser, som fremgår af den enkelte medarbejders realkompetencevurdering.

Parterne er enige om at anbefale, at bestyrelsen for MUF-Fonden Fællesoverenskomsten fastlægger nye satser for støtte til selvvalgt uddannelse, så satsen udgør 144 kr. pr. time.

Ovennævnte nye regler for selvvalgt uddannelse og støtte hertil, skal tilpasses konteksten og principperne for det gode samarbejde om uddannelse, der er på området.

De nye uddannelsesinitiativer skal kunne indeholdes inden for den aftalte ramme til selvvalgt uddannelse.

Udvalget skal endvidere drøfte passende administrationsprocedure herunder PensionDanmarks bidrag til at lette processerne.

Senest på MUF-fondens andet bestyrelsesmøde i 2025 (den 29. oktober 2025) skal der foreligge et forslag til implementering af ny uddannelsesbestemmelse om selvvalgt uddannelse.

Implementering af denne nye uddannelsesbestemmelse skal ske senest med virkning fra den 1. marts 2026.

Udvalgsarbejde på holddrift

Parterne foretager i overenskomstperioden implementering af protokollat 19 i transportforliget i parternes holddriftsregler. Implementeringen foregår i parternes overenskomstudvalg.

Ved manglende enighed om andet skal bestemmelserne i protokollat 19 indføres. Reglerne indføres senest den 1. marts 2026.

BILAG 31

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale,

hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

I henhold til Mejeribranchens Fællesoverenskomst § 28, stk. 21, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

Parterne er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller it-systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at den er tiltrådt af de lokale parter, men parterne anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-
udstyr og it-systemer
Indgået

mellem
[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne]
(tillidsrepræsentanten/-erne)
og
[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter tillidsrepræsentanten)
og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående
standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af
personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-
systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af
oplysningerne.

1. Formål

- 1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt it-systemer).

I henhold til § 28, stk. 2, skal tillidsrepræsentanten, til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet samt mødefaciliteter.

- 1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning Databeskyttelse i ansættelsesforhold.

3. De registreredes rettigheder

3.1. Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets Vejledning om de registreredes rettigheder.

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksom-

hedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

- 3.3. Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.
 - 3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.
 - 3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.
 - 3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.
4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen
 - 4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.
 - 4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.
 - 4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af

kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

- 4.4. Hvis håndtering afbrud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt.4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold.

Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden
 - 5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.
 - 5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

- 5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar - dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.
- 5.4. Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendig for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.
6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede
 - 6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.
 - 6.2. Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.
7. Håndhævelse og opsigelse
 - 7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler.

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsiges aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne]

Dokumentet kan findes på DI DOCS [her](#).

2025-2028

Mejeribranchens Fællesoverenskomst

950527-25
4008

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

Fødevareforbundet NNF
Molestien 7
2450 København SV

3F Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V