

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Mejeribranchens Fællesoverenskomst for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

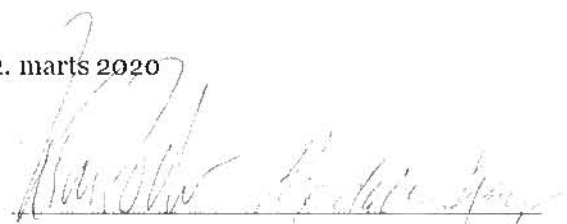
1. Protokollat om arbejdstid for afløsere - § 2 stk. 2
2. Protokollat om chaufførers arbejdstid og disponering af optjente fridage
3. Protokollat om betaling på SH-dage og 24. december
4. Protokollat om optrapning af særlig opsparing og fondsbidrag samt konvertering af nye bidrag til særlig opsparing for nyoptagne virksomheder
5. Protokollat om særlig opsparingskonto
6. Protokollat om løn under sygdom
7. Protokollat om øremærket forældreorlov
8. Protokollat om barns 2. sygedag og barns lægebesøg
9. Protokollat om pension af sygeferiegodtgørelse
10. Protokollat om betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved plejeorlov
11. Protokollat om efter – og videreuddannelse
12. Protokollat om uddannelse i forbindelse med fratræden
13. Protokollat om udligning af saldo på SH-konto ved fratræden
14. Protokollat om arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser
15. Protokollat om pension til lærlinge og elever
16. Protokollat om løn og betalingssatser for elever og lærlinge
17. Protokollat om aflønning af elever ved arbejde på ugentlige fridage
18. Protokollat om lokalløn
19. Protokollat om organisationsaftale om forsøgsordninger
20. Protokollat om uddannelse af faglærte chauffører
21. Protokollat om organisationsaftale om databaseskyttelse
22. Protokollat om islandske mejeristelevers sprogpraktik
23. Protokollat om mejeriingeniørstuderendes praktik

24. Protokollat om fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger
25. Protokollat om løn- og betalingssatser
26. Protokollat om udvalgsarbejde om indplacering af andre uddannelser
27. Protokollat om grøn omstilling
28. Protokollat om udvalgsarbejde
29. Protokollat om redaktionel tilretning

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 2. marts 2020


DI Overenskomst II v/DI


Fælles Fagligt Forbund


Fødevareforbundet NNF

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

arbejdstid for afløsere - § 2, stk. 2

Parterne er enige om det hensigtsmæssige i at begrænse anvendelsen af vikarer i mejeriindustrien til fordel for anvendelse af fast tilknyttede afløsere. For såvel medarbejdere som virksomheden er det en klar fordel, at arbejdet udføres af medarbejdere, som er kendte på virksomheden og som kender arbejdsopgaverne. For at fremme denne udvikling er parterne enige om at tilpasse bestemmelserne om afløsere. Tilpasningen er en forsøgsordning, som udløber pr. 28. februar 2023, idet parterne inden da løbende vil evaluere effekten.

I det lys affattes overenskomstens § 2, stk. 2 således:

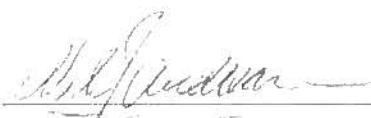
Afløsere, som er fyldt 18 år, skal afregnes for mindst 4 timer på arbejdsdage og kan højest arbejde 25 timer på virksomheden i den enkelte uge

Ved lokal enighed kan aftales, at den gennemsnitlige arbejdstid på 25 timer om ugen opgøres over en op til 8 ugers periode, hvor timetallet i den enkelte uge ikke må overstige 30 timer, dog må arbejdstiden i 2 uger være fuld tid.

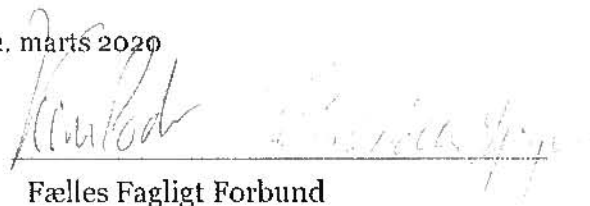
I perioder, hvor skolerne holder lukket (efterårsferien, juleferie, vinterferie, påskeferie og folkeskolernes sommerferie (7 uger) må arbejdstiden være fuld tid.

I bestemmelsen i § 2, stk. 3 ændres "5" til "10" dog kan der ved lokal enighed aftales afvigelser herfra.

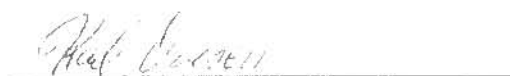
København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



PROTOKOLLAT

om

Chaufførers arbejdstid og disponering af optjente fridage

§ 5, stk. 6 affattes således:

For chauffører opgøres overarbejde over en periode på 8 uger, og der udbetales først overtid, såfremt den samlede arbejdstid i opgørelsesperioden overstiger den for medarbejderen aftalte arbejdstid (296 timer ved fuldtidsarbejde).

Overtid afregnes i henhold til reglerne for overtidbetaling.

Ved lokal enighed kan der indgås aftaler om, at overtid i én opgørelsesperiode kan afvikles som undertid i næste opgørelsesperiode.

Ved afvigelser på mere end 1 time fra den daglige arbejdstid i henhold til arbejdsplanen afregnes efterfølgende timer som overtid med overtidbetaling i henhold til reglerne for overtidbetaling. Sådanne timer medregnes ikke i timetallet for opgørelsesperioden.

Arbejde på købte fridage medregnes ikke i timetallet for opgørelsesperioden.

Ved lokal enighed herom jf. § 1, stk. 5 kan virksomheden/driftsstedet beslutte

- *under anvendelse af ovenstående regler at udvide opgørelsesperioden til op til 26 uger jf. også bestemmelserne i §1, stk. 4.*
- *at opgøre chaufførers arbejdstid i henhold til overenskomstens § 1.*

§ 13, stk. 5 affattes således:

For samtlige chauffører kan virksomheden/driftsstedet årligt forlods disponere over 32 timer.

Ved lokal enighed herom kan virksomheden/driftsstedet årligt disponere over mere eller mindre end 32 timer.

Ved anvendelse af reglen i § 5, stk. 6 om en længere opgørelsesperiode end otte uger kan virksomheden/driftsstedet årligt forlods disponere over 14,8 timer.

København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

Betaling på SH-dage og 24. december

Overenskomsten § 6, stk. 2 omskrives til følgende:

Søgnehelligdage er helligdage, der falder på mandage – lørdage. Det drejer sig om Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag, 2. Pinsedag, 1. juledag og 2. juledag. Når Grundlovsdag falder på mandag – lørdag, betragtes den som søgnehelligdag fra kl. 12.

Betalingen på SH-dage 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.

Betalingen i de enkelte situationer er som følger:

Hvis medarbejderen holder fri på SH-dagen:

- 1) Når medarbejderen der iflg. arbejdsplanen har fri på en SH-dag og også holder fri, betales der:
 - a) alene SH-godtgørelse.

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

- 2) Når dagen iflg. arbejdsplanen er en arbejdsdag, men medarbejderen får fri, skal der alene betales:
 - a) alene SH-godtgørelse.

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

Hvis medarbejderen arbejder på SH-dagen:

- 3) Når medarbejderen arbejder på en SH-dag, der også er en arbejdsdag ifølge arbejdsplanen, betales der:

- a) søgnehelligdagsgodtgørelse
- b) timeløn
- c) søn- og helligdagstillæg
- d) 2/3 time pr. præsteret arbejdstime overført til § 13

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

- 4) Når medarbejderen arbejder på en SH-dag, der ifølge arbejdsplanen er en fridag, betales der:
- a) søgnehelligdagsgodtgørelse
 - b) timeløn
 - c) søn- og helligdagstillæg
 - d) 2/3 time pr. præsteret arbejdstime overført til § 13
 - e) fridagsbetaling, jf. § 5, stk. 2

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

Overenskomstens § 14 omskrives til følgende:

Den 24. december er en fridag men ikke en SH-dag. 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.

Betalingen i de enkelte situationer er som følger:

Hvis dagen er en fridag iflg. arbejdsplanen:

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

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

2. Når det af arbejdsplanen fremgår, at medarbejderen har fri den 24. december, men medarbejderen alligevel kaldes på arbejde, betales der:
 - a) Tillæg for køb af fridag (betaling for arbejde på en fridag).
 - b) Timeløn (betaling for arbejde).

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

Hvis dagen er en arbejdsdag iflg. arbejdsplanen:

3. Hvis dagen er normal arbejdsdag ifølge arbejdsplanen, men medarbejderen får fri, betales der:
 - a) Timeløn (betaling for indtægtstab).

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

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

- a) Planlagte timer x timeløn (betaling for mistet fri den 24. december).
- b) Timeløn (betaling for arbejde).
- c) Tillæg for køb af fridag (betaling for arbejde på en fridag).

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

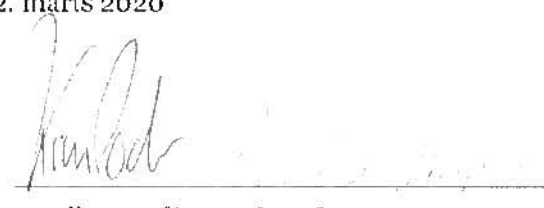
Ovenstående regler gælder ikke for holddrift.

Endvidere gælder, at ingen arbejdsdag kan være under 4 timer.

København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

Optrapning af særlig opsparing og fondsbidrag samt konvertering af nye bidrag til særlig opsparing for nyoptagne virksomheder

I overenskomstens protokollat V – Optrapning af særlig opsparing for nyoptagne virksomheder foretages følgende ændringer:

Som stk. 1 indsættes følgende:

Stk. 1. Særlig opsparing – konvertering af løn

1. *Nyoptagne medlemmer af DIO II – Mejeribrugets Arbejdsgiverforening, 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 § 13, stk. 9, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.*
2. *Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 3, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 13, stk. 9, fraregnet 2,0 procentpoint.*
3. *Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 13, stk. 9, fraregnet 2,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 13, stk. 9.*
4. *For så vidt angår de 2,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO II – Mejeribrugets Arbejdsgiverforening kræve optrapning som følger:*

Senest fra indmeldelsestidspunktet skal virksomheden indbetale 0,5%.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 1,0%.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 1,5%.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 2,0%.
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 § 13, stk. 9 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg eller søgnehelldagsgodtgørelse af bidraget til særlig opsparring.

Stk. 2. Optrapning af særlig opsparring og fondsbidrag

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

Nyoptagne medlemmer af DI =II/Mejeribrugets Arbejdsgiverforening kan kræve, at bidraget til den særlige opsparingskonto i § 13, stk. 9, bidraget til Mejeribrugets Uddannelsesfond i protokollat C, stk. 3, bidraget i protokollat D, bidraget i protokollat E og bidraget i protokollat F fastsættes således:

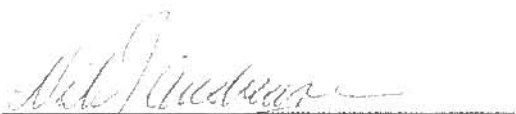
- *Senest fra tidspunktet for virksomhedens optagelse i DIO-II/Mejeribrugets Arbejdsgiverforening skal virksomheden indbetale 25 pct. af de overenskomstmæssige bidrag*
- *Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 pct. af de overenskomstmæssige bidrag*
- *Senest 2 år efter skal indbetalingen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

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forøjes 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/Mejeribrugets Arbejdsgiverforening, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

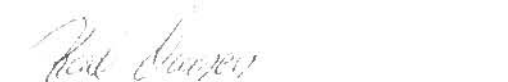
København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

Særlig opsparingskonto

I § 13. Optjening af fridage og særlig opsparing til frit valg affattes stk. 9. Særlig opsparing således:

Stk. 9. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 2 % 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

Pr. 1. marts 2020 3,87 pct.

Pr. 1. marts 2021 4,87 pct.

Pr. 1. marts 2022 5,87 pct.

Ved beløbenes udbetaling tillægges pension.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til

- *børneomsorgsdage*
- *fra 1. maj 2020 ved barns anden hele sygedag og*
- *fra 1. maj 2020 frihed til barns lægebesøg*
- *afholdelse af seniorfridage*
- *indbetaling på medarbejders pensionskonto*

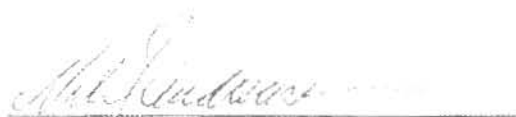
Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, kan virksomheden udbetale på følgende måder:

- *løbende sammen med medarbejders løn*
- *saldoen opgøres og blive 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*

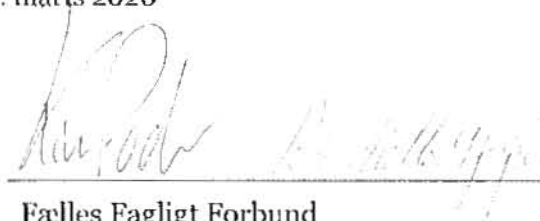
overføres til medarbejderens pensionskonto i PensionDanmark, medmindre medarbejderen senest 1. november anmoder om udbetaling.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparring udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året.

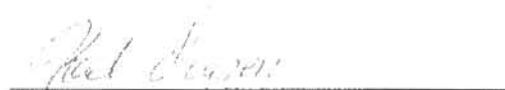
København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 6

PROTOKOLLAT

om

løn under sygdom

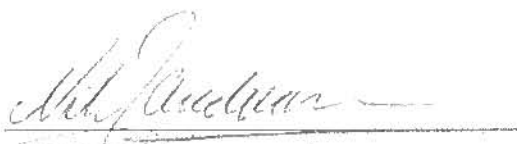
I overenskomstens § 16. tilskadekomst og sygdom ændres stk. 3. Sygdom efter 6 måneder anciennitet til:

Stk. 3. Sygdom efter 6 måneders anciennitet

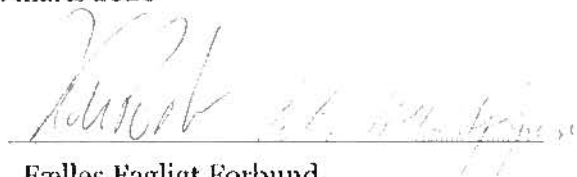
Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet betaler virksomheden normal timeløn ekskl. genetillæg i indtil 13 uger.

Sidste afsnit i stk. 3 slettes, da samme bestemmelse fremgår af stk. 4.

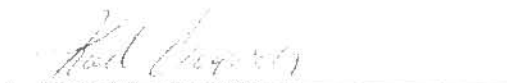
København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

om øremærket forældreorlov

I § 17. Barsel, fædreorlov, forældreorlov og orlov til adoptanter ændres ordlyden af stk. 4. Løn i forbindelse med forældreorlov til følgende:

I forlængelse af den 14 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen udgør normal timeløn inkl. fast påregnelige tillæg, men ekskl. gentillæg. Hertil lægges feriegodtgørelse, SH-opsparring, særlig opsparing og pension.

De 16 uger kan fordeles således:

- 5 uger til den forælder, der har afholdt 14 ugers barselsorlov
- 8 uger til den anden forælder
- 3 uger kan holdes af den ene af forældrene eller deles mellem forældrene

Betingelser for forældreorlov

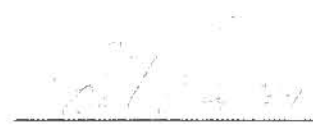
Det er en forudsætning, at forældrene ikke samtidigt er på orlov i 3 ugers perioden. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Ovenstående rettigheder gælder også for en medforælder i henhold til barselsdagpengelovens regler.


DI Overenskomst II v/DI


Fælles Fagligt Forbund


Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

barns 2. sygedag og barns lægebesøg

§ 18. Børns sygdom, hospitalsindlæggelse samt børneomsorgsdage ændres til:

§ 18. Børns sygdom, hospitalsindlæggelse, lægebesøg samt børneomsorgsdage.

Stk. 1. Barns første sygedag

Ingen ændringer

(Nyt) Stk. 2. Barns anden sygedag

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere én fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparingskonto.

Stk. 2. bliver til stk. 3.

Ingen ændringer

Stk. 3 bliver stk. 4.

Ingen ændringer

(Nyt) Stk. 5. Barns lægebesøg

Medarbejdere med mindst 9 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 opsparingskonto.

København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

Pension af sygeferiegodtgørelse

I § 21. Pension indsættes nyt stk. 4. som følgende:

Stk. 4. Pension af sygeferiegodtgørelse

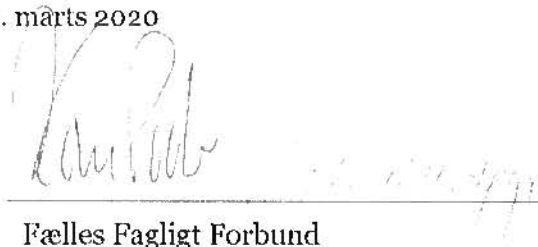
Ved udbetaling af sygeferiegodtgørelse beregnes og indbetales pension jf. stk. 1. Bidrag fra arbejdsgiver og medarbejder beregnes af sygeferiegodtgørelsen. Arbejdsgivers andel udredes af arbejdsgiveren udover sygeferiegodtgørelsen. Medarbejderens andel fradrages i sygeferiegodtgørelsen inden udbetaling.

Stk. 4. og stk. 5 bliver herefter stk. 5 og stk. 6.

København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 10

PROTOKOLLAT

om

Betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved plejeorlov

I § 24. Fratrædelsesgodtgørelse stk. 6. Manglende dagpenge litra 2 indsættes nyt litra c med følgende ordlyd:

c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller

Litra c. bliver herefter til litra d.

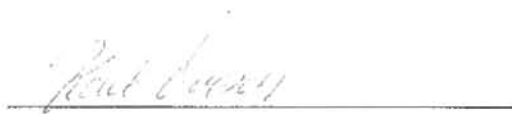
København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

Efter- og videreuddannelse

§ 26. Efter- og videreuddannelse affattes som følger:

§ 26. 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. Frihed uden løn

Det anbefales, at der gives medarbejderne frihed uden løn til at deltage i ønskede uddannelsesforløb under den forudsætning, at uddannelsen kan tilrettelægges under hensyn til virksomhedens forhold.

Stk. 3. Ret til to ugers frihed om året og akkumulering i tre år

Medarbejdere med seks måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden har under fornødent hensyn til virksomheden forhold ret til indtil to ugers frihed uden løn om året til deltagelse i selvvalgt efter- og/eller videreuddannelse.

Samme medarbejdere har under samme betingelser ret til af afvikle ikke forbrugt frihed til uddannelse fra de to forudgående kalenderår. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelse.

Stk. 4. Uddannelse på virksomhedens foranledning

Deltager en medarbejder på virksomhedens foranledning i efter- og videreuddannelse, planlægges og betales kursusdeltagelse som arbejde jf. overenskomstens bestemmelser.

Virksomheden betaler kursusafgifter og eventuelle transportudgifter eller kørselsgodtgørelse efter gældende regler (statens takster). Eventuelt offentligt tilskud til befordring og løntab tilfalder virksomheden.

Der ydes ingen betaling for den til transporten medgåede tid.

Stk. 5. Selvvalgt og aftalt efter- og videreuddannelse med tilskud fra Mejeribrugets Uddannelsesfond

Under betingelserne i stk. 3 og 4 kan medarbejdere deltage i selvvalgt og aftalt efter- og videreuddannelse, hvor virksomheden modtager tilskud fra Mejeribrugets Uddannelsesfond (MUF-kurser), (Protokollat C – om Mejeribrugets Uddannelsesfond) i henhold til de rammer for tilskud, som bestyrelsen for Mejeribrugets Uddannelsesfond fastlægger.

Stk. 6. Varsling og aflønning ved deltagelse i MUF-kurser

Ved deltagelse i MUF-kurser omvarsles og aflønnes som følgende:

- Medarbejdere bliver ved tilmelding til MUF-kurser varslet til dagarbejde med det timetal, som fremgår af gældende arbejdsplan for kursusdagen.
- Der betales normal timeløn for alle timer på kursusdagen. Der ydes ingen genetillæg ved deltagelse i MUF-kurser
- For at overholde Arbejdsmiljøloven kan planlagte arbejdsdage og timer flyttes indenfor den uge, hvor kursusdeltagelsen sker.
- Hvis det ikke er muligt at flytte en planlagt arbejdsdag indenfor den uge, hvor kurset er placeret, kan arbejdsdagen flyttes til en tilstødende uge. Er dette ikke muligt, skal der gives fri med løn.
- Kursusdag på en planlagt ugentlig fridag aflønnes med 7,4 timer inkl. køb af fridag.
- Hvis medarbejderen arbejder på holddrift, suspenderes holddriften i kursusperioden uden betaling for suspensionen.
- Ovenstående regler om ændring af arbejdstiden i forbindelse med MUF-kurser har ikke betydning for deltagelse i andre kurser eller tilfælde, hvor arbejdstiden af anden årsag ændres for tilmeldte til MUF-kurser.

Stk. 7. FVU/OBU-screening og -undervisning

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 regnefærdigheder, og under samme betingelser ret til at deltage i relevant læse-, skrive- eller regneundervisning (FVU – forberedende voksenundervisning, OBU -ordblindeundervisning).

Stk. 8. Realkompetencevurdering

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

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

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst 6 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering jf. § 23 stk. 8. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

Nyt stk. 9 se protokollat 12.

Stk. 10. 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.

København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Uddannelse i forbindelse med afskedigelser

Overenskomstparterne ønsker at styrke efteruddannelsesmulighederne for opsagte medarbejdere. Parterne ønsker at udvide mulighederne for kursusdeltagelse, når medarbejderen er opsagt. Det er intentionen, at kursusdeltagelsen bør ske hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, men da der kan være situationer, hvor uddannelsen ikke kan foregå i opsigelsesvarslet, ønsker parterne at skabe bedre mulighed for uddannelse efter udløbet af varslet.

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukninger eller andre forhold på virksomheden, har ret til følgende rettigheder:

Stk. 9

§ 23 stk. 9 flyttes til denne bestemmelse

a. Medarbejdere der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 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 2 ugers varighed inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til max. 1.500 kr.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Endvidere indføjes som litra b.

b. Medarbejderne har desuden under samme forudsætninger ret til at deltage i op til to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode. I den forbindelse kan deres opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst to uger, såfremt de dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel. Medarbejderne skal som en betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele virksomheden, om retten til disse op til to ugers uddannelse ønskes benyttet.

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling. Arbejdsgiverens udgifter forbundet med kursusdeltagelsen refunderes af Mejeribrugets Uddannelsesfond i henhold til de sædvanlige regler. Bestyrelsen for Mejeribrugets Uddannelsesfond beslutter de nærmere rammer herfor.

Reglerne i stk. 9 a og b finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

I Overenskomstens § 23 indsættes som et nyt stk. 9

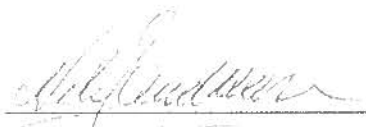
Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Følgende tilføjes.

"Der henvises til overenskomstens § 26 stk. 9."

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.

København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

udligning af saldo på SH-konto ved fratræden

Overenskomstens Bilag I – søgnehelligdagsbetaling ændres på følgende måde:

Bilagets stk. 10, sidste afsnit, stk. 16 – 20 og stk. 22 udgår og erstattes af nyt stk. 16 med følgende ordlyd:

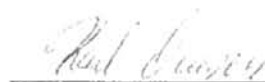
"Ved fratræden fra virksomheden udlignes saldoen på medarbejderens SH-konto og et eventuelt indestående udbetales sammen med den afsluttende lønafregning.

Stk. 21 bliver herefter til stk. 17.

København, den 2. marts 2020


DI Overenskomst II v/DI

 
Fælles Fagligt Forbund


Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser og tid til udførelse af opgaver

I overenskomstens Bilag IV – Regler for tillidsrepræsentanter § 9 indsættes nyt stk. 4 med følgende ordlyd:

Stk. 4.

Efter aftale med arbejdsgiveren kan arbejdsmiljørepræsentanten efter 1. juni 2020 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.

Parterne er desuden enige om arbejdsmiljørepræsentantens centrale rolle for at sikre blandt andet et godt samarbejde og sikkert arbejdsmiljø.

Parterne er på den baggrund enige om, at der efter ovennævnte stk. 4 indsættes nyt stykke med følgende ordlyd:

Stk. 5.

"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.

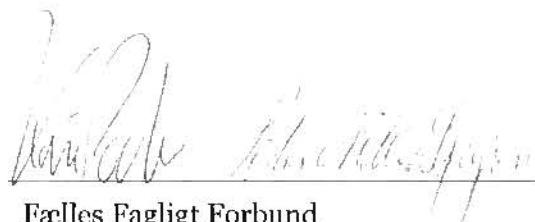
Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse."

Stk. 4 bliver herefter stk. 6.

København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

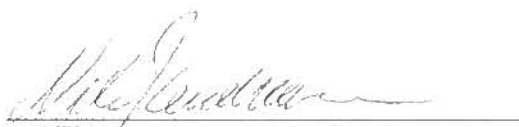
Pension til lærlinge og elever

I overenskomstens Bilag VIII – Elever og lærlinge under erhvervsuddannelse tilføjes i stk. 19. Pension:

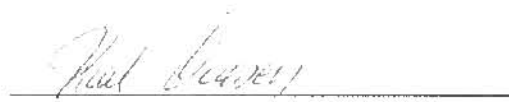
I lærlingens/elevens 18. og 19. år udgør bidragssatserne fra 1. september 2020 dog hhv. 4 pct. fra virksomheden og 2 pct. fra lærlingen/eleven, i alt 6 pct. Virksomheden afholder omkostningerne til forsikringsordningen jf. stk. 19.

Såfremt beslutning træffes om, at AUB refunderer udgifterne til pension til lærlinge/elever i det 18. og 19. år, vil disse lærlinge/elever være omfattet af pensionssatserne i overenskomstens § 21. Pension. Virksomhedens betaling af forsikringsordningen i stk. 19 bortfalder i det tilfælde. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesdatoen for den forøgede pensionsbidragssats.

København, den 2. marts 2020


DI Overenskomst II v/DI


Fælles Fagligt Forbund


Fødevareforbundet NNF

P R O T O K O L L A T

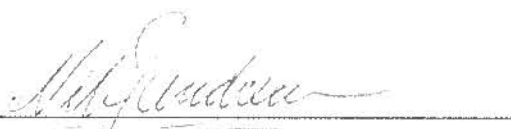
om

Løn- og betalingssatser for elever og lærlinge

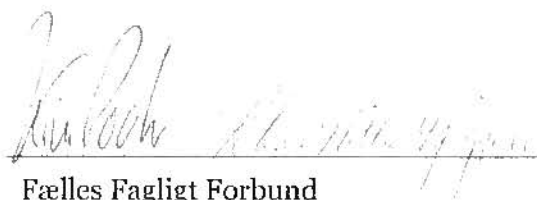
Bilag 1: Løn og tillæg for mejeristelever, industri- og procesoperatørelever			
Timeløn	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1. læreår ^{*)}	79,85	81,21	82,59
2. læreår	90,62	92,17	93,73
3. og 4. læreår	105,77	107,57	109,39
Overarbejde m.v.			
Første, anden og tredje time	30,65	31,14	31,64
Efterfølgende timer	61,08	62,06	63,05
Overtid forud for normal arbejdstid 05 - 17	30,65	31,14	31,64
Overtid forud for normal arbejdstid 17 - 05	61,08	62,06	63,05
Arbejde på søndage og søgnehelligdage	61,08	62,06	63,05
Arbejde på lørdage, hele dagen	78,75	80,01	81,29
Køb af fridag	61,08	62,06	63,05
Forskudttid			
17 - 22	30,06	30,54	31,03
22 - 03	49,00	49,79	50,58
03 - 05	30,06	30,54	31,03
^{*)} Under uddannelsens grundforløb reduceres lønnen til AUB-lønrefusionssatsen for 1. læreår			

Bilag 2: Løn og tillæg for lager- og logistikelever samt chaufførlærlinge			
Timeløn	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1. læreår	77,82	79,14	80,49
2. læreår	87,82	89,31	90,83
3. og 4. læreår	98,96	100,65	102,36
For lærlinge på specialet disponent betales i uddannelsens sidste trin nedenstående sats fra lønperioden efter bestået svendeprøve for forudgående trin	105,00	106,79	108,60
Overarbejde m.v.			
Første, anden og tredje time	60,46	61,43	62,41
Efterfølgende timer	111,90	113,69	115,51
Overtid forud for normal arbejdstid 05 - 17	60,46	61,43	62,41
Overtid forud for normal arbejdstid 17 - 05	111,90	113,69	115,51
Arbejde på søgnehelligdage	107,07	107,07	107,07
Arbejde på lørdage, hele dagen	169,53	186,54	203,82
Køb af fridag	111,90	113,69	115,51
Forskudttid			
17 - 22	65,38	66,43	67,49
22 - 03	74,79	75,98	77,20
03 - 05	65,38	66,43	67,49
Note: Den samlede løn for lager- og logistikelever opgjort over en 3-måneders periode skal som minimum udgøre samme betaling, som hvis den var opgjort efter 3F/Transportgruppens lærlingeoverenskomst med DI (Fællesoverenskomsten).			

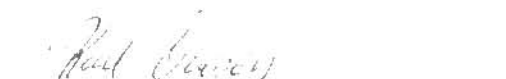
København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

Aflønning af elever ved arbejde på ugentlige fridage (køb af fridag)

I Bilag VIII – Elever og lærlinge under erhvervsuddannelse ændres stk. 9. Køb af fridage til følgende:

Stk. 9. Køb af fridage

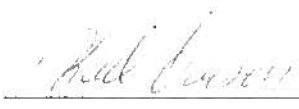
Ved arbejde på ugentlige fridage (køb af fridag) aflønnes

- *mejeristelever med timeløn som faglærte mejerister samt det tillæg, der fremgår af Lønskema 1 under "tillæg, køb af fridag, pr. time*
- *industri- og procesoperatørelver, lager- og logistikelever samt chaufførelver med den sædvanlige elev-/lærlingetimeløn samt det sædvanlige tillæg i henhold til overenskomstens § 5, stk. 2, litra b)*
- *alle vokselelever med den sædvanlige timeløn for vokselelever/lærlinge samt det sædvanlige tillæg i henhold til overenskomstens § 5, stk. 2, litra b).*

København, den 2. marts 2020


DI Overenskomst II v/DI


Fælles Fagligt Forbund


Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

lokalløn

I protokollat Q – Lokalløn affattes litra a) således:

a) Timeløn med lokalløn

Med virkning fra 1. marts 2018 kan der på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan udgøre op til:

- *Pr. 1. marts 2020: kr. 1,50 pr. time*
- *Pr. 1. marts 2021: kr. 2,00 pr. time*
- *Pr. 1. marts 2022: kr. 2,50 pr. time*

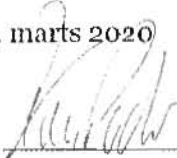
På virksomheder, hvor der etableres lokalløn, reduceres normaltimelønnen efter stk. 1 tilsvarende.

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

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

København, den 2. marts 2020


DI Overenskomst II v/DI

 
Fælles Fagligt Forbund


Fødevareforbundet NNF

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 19

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om forsøgsordninger

Protokollat S – Organisationsaftale om forsøgsordninger udgår, idet de i protokollatet nævnte protokollater/tekster pr. 1. marts 2020 ikke længere udgør forsøgsordninger, men gøres permanente.

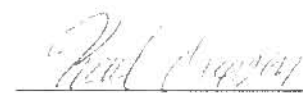
København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

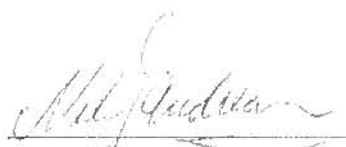
uddannelse af faglærte chauffører

Der indsættes nyt protokollat U med følgende ordlyd:

Mejeribranchen forpligter sig til årligt at tilbyde videreuddannelse til faglært niveau til 20 miværende 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 enkelt medlemsvirksomheder.

København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om databeskyttelse

Som nyt protokollat indsættes følgende

Protokollat ? - Organisationsaftale om databeskyttelse

Parterne er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Parterne er desuden enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

Islandske mejeristelevers sprogpraktik

Som nyt protokollat indsættes følgende:

Islandske mejeristelevers sprogpraktik

Islandske mejeristelever, som har en elevkontrakt jf. islandsk lovgivning med et islandsk mejeri, og som skal gennemføre den teoretiske del af uddannelsen på Kold College, kan forud for første skoleophold ansættes i "sprogpraktik" på et dansk mejeri under følgende betingelser:

- *Ansættelsen kan højst strække sig over 3 måneder*
- *Aflønningen er som for 2. års mejeristelever, ekskl. pension, hvis eleven er under 25 år. Er eleven fyldt 25 år, aflønnes eleven som voksenlærling, dog således at arbejdsgiverens del af pensionsbidraget 8.66 % tillægges lønnen.*
- *Under "sprogpraktikken" gælder ingen formelle læringsmål*

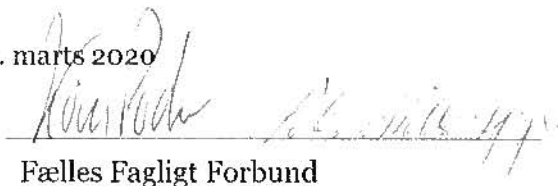
Denne aftale er lavet ud fra en forudsætning om et årligt antal på højst 6 islandske mejeristelevers sprogpraktik. Såfremt antallet overstiger dette antal, skal aftalen genforhandles.

Aftalen gælder for ansættelsesaftaler indgået den 1. december 2017 eller senere.

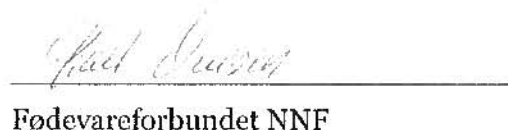
København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 23

PROTOKOLLAT

om

mejeriingeniørstuderendes praktik

Det er aftalt, at lønsats for mejeriingeniørstuderende i praktik, udgår af overenskomsten.

Der er indgået aftale med Københavns Universitet om, at mejeriingeniørstuderende i praktik aflønnes med anden års satsen for mejerielever, incl. ferie, men ekskl. tillæg. Under skoleophold på Kold College aflønnes med AUB lønrefusionssatsen for første læreår.

København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

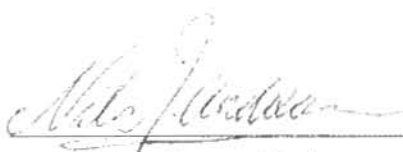
Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger

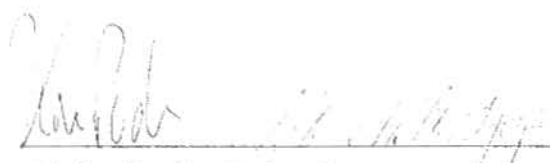
Parterne har en fælles interesse i, at sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger behandles så hurtigt og hensynsfuldt for de involverede lokale parter som muligt.

Parterne er derfor enige om i regi af Mejeriindustriens Arbejdsmiljøudvalg at gennemføre et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, der skal se på den eksisterende fagretlige håndtering og eventuelt anvise nye konfliktløsningstiltag i sager af denne karakter.

Udvalgsarbejdet skal inddrage de erfaringer, der allerede er oppebåret via DI og CO-Industris samarbejdsorgan, Teksams, "Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø" af 13. marts 2019.

København, den 2. marts 2020


DI Overenskomst II v/DI


Fælles Fagligt Forbund


Fødevareforbundet NNF

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020****Nr.25****PROTOKOLLAT****om****Løn- og betalingssatser****Timeløn, § 3, stk. 1**

Personalegruppe	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Mejeriarbejdere , 0 - 6 mdr.	162,52	165,72	168,87
6 - 12 mdr.	167,52	170,72	173,87
efter 12 mdr.	178,87	182,07	185,22
Unge og afløsere 16 – 18 år	90,48	92,02	93,59
Faglærte tillæg pr. time			
Faglært industrioperatør	5,50		
Faglært procesoperatør	7,50	8,50	11,50
Mejerioperatører	7,50		
Faglærte chauffører, nuværende	11,50		
Faglærte chauffører, nye	7,00		
Faglærte lagermedarbejdere	11,50		
Mejerister	18,50		
Mejeriteknikere/procesteknologer	22,00		
Mejeriingeniørstuderende i praktik	udgår		

§ 9, stk. 4. Modregning

	2019	2020	2021	2022
Modregningsbeløb	2,50	3,20	3,20	3,15

Forskudttidstillæg, § 4.

	1. marts 2020		1. marts 2021		1. marts 2022	
	Voksne	Unge	Voksne	Unge	Voksne	Unge
Mandag – fredag og søndag						
Kl. 17 – 22	65,38	39,60	66,43	40,24	67,49	40,88
Kl. 22 – 03	74,79	69,58	75,98	70,69	77,20	71,82
Kl. 03 – 05	65,38	39,60	66,43	40,24	67,49	40,88
Lørdag						
Kl. 14 – 19	65,38	39,60	66,43	40,24	67,49	40,88
Kl. 19 – 03	74,79	69,58	75,98	70,69	77,20	71,82

KI 03 - 05	65,38	39,60	66,43	40,24	67,49	40,88
------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Overarbejde og køb af fridage, § 5, stk. 2

	1. marts 2020		1. marts 2021		1. marts 2022	
	Voksne	Unge	Voksne	Unge	Voksne	Unge
a) første dot	60,46	42,89	61,43	43,57	62,41	44,27
a) anden dot	111,90	85,94	113,69	87,32	115,51	88,72
a) tredje dot	60,46	42,89	61,43	43,57	62,41	44,27
a) fjerde dot	111,90	85,94	113,69	87,32	115,51	88,72
b)	111,90	85,94	113,69	87,32	115,51	88,72

Manglende varsel, § 1, stk. 8

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Første 3 timer	60,46	61,43	62,41
Efterfølgende timer	111,90	113,69	115,51

Bortfald af varsel, § 1, stk. 9

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Bortfald af varsel	146,68	149,03	151,41

Ansatte med flere arbejdssteder, § 3, stk. 5

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Tillæg pr. time	6,06	6,15	6,25

Arbejde i frostrum, § 3, litra j)

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Tillæg pr. time	11,05	11,23	11,41

Arbejde på lørdage samt søn- og helligdage, § 6, stk. 1

	1. marts 2020		1. marts 2021		1. marts 2022	
	Voksne	Unge	Voksne	Unge	Voksne	Unge
a) arb. på søn- og helligdage	107,07	84,59	107,07	84,59	107,07	84,59
b) arb. på lørdage, hele dagen	169,53	133,93	186,54	147,37	203,82	161,02

Holddrift, Bilag II

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Holddriftstillæg, Bilag II § 3, stk. 1	55,19	56,07	56,97
§ 3, stk. 2	109,64	111,39	113,17
§ 7, stk. 1, overflytning	263,69	267,91	272,20
§ 8, stk. 1	109,97	111,73	113,52
§ 8, stk. 2	26,36	26,78	27,21

Udviklings- og samarbejdsfonden

I protokollat E - Udviklings- og samarbejdsfonden ændres tredje afsnit første led til:

"Bidraget til fonden udgør kr. 0,30/time pr. 1. juli 2020.."

Mejeriingeniørstuderende

Lønsatser for mejeriingeniørstuderende udgår af overenskomsten.

København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

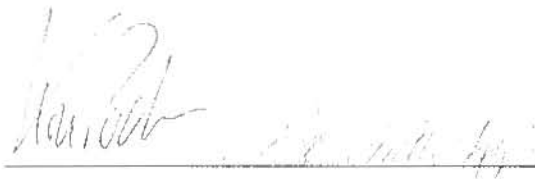
Udvalgsarbejde om indplacering af andre uddannelser

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalg, der skal analysere behovet for og metoden til indplacering af relevante uddannelser, der ikke allerede er omfattet af overenskomsten, i løn-systemet.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet inden udløbet af 2020.

København, den 2. marts 2020


DI Overenskomst II v/DI


Fælles Fagligt Forbund


Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

Samarbejde på virksomheder om grøn omstilling m.v.

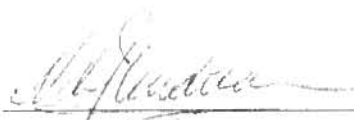
Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, med et arbejdsmarked i forandring, med indførelse af ny teknologi og med senere tilbagetrækning.

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.

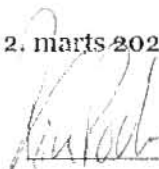
For at virksomhederne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer, den grønne omstilling rummer i et globalt marked, øges behovet for, at virksomhedens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. 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.

København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde

**Afdækning af udviklingen i mejeribranchen vedrørende forskellige
ansættelsesformer og arbejdstid**

Parterne har i flere sammenhænge drøftet udbredelsen af arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde, herunder vikarer, rådighedsvagt og afløsere. Tilsvarende har parterne i en række sammenhænge drøftet mulighederne for en øget arbejdstidsfleksibilitet i forhold til overenskomstrammerne i dag. Emnerne er væsentlige for såvel virksomheder som medarbejdere.

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et fælles udvalgsarbejde, som har til formål at afdække udviklingen i forskellige arbejdsformer og virksomhedernes og medarbejdernes oplevelse af arbejdstidsregler.

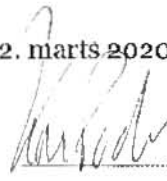
Der igangsættes derfor senest pr. 1. september 2020 et udvalgsarbejde bestående af parterne. Der udarbejdes et kommissorium for udvalgsarbejdet, som har til formål at afdække vilkår og udbredelse af forskellige ansættelsesformer. Udvalget har samtidig til opgave at anvise konkrete initiativer, der kan imødekomme såvel behovet for tryghed i ansættelsen, som virksomhedernes behov for at kunne tilrettelægge arbejdet optimalt.

Udvalget skal have færdiggjort arbejdet senest 31. december 2021 med henblik på, at resultaterne af udvalgets arbejde kan indgå i overenskomstfornyelsen 2023.

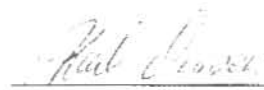
København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

PROTOKOLLAT

om

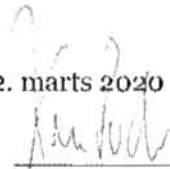
redaktionel tilretning

Parterne er enige om, at der umiddelbart efter underskrift af nærværende protokollater optages drøftelser om teknisk tilretning af overenskomsten, herunder om ny opdeling af rækkefølge af overenskomstens bestemmelser og af bilag og protokollater.

København, den 2. marts 2020



DI Overenskomst II v/DI



Fælles Fagligt Forbund



Fødevareforbundet NNF

MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 30.

PROTOKOLLAT

om

opsamling af rettelser

Parterne er enige om følgende rettelser m.v.

I protokollat nr. 3 skal sætningerne "Ovenstående regler gælder ikke for holddrift" og Endvidere gælder, at ingen arbejdsdag kan være under 4 timer" sættes ind lige før linjen "Overenskomstens § 14 omskrives til følgende". Den første sætning skal slettes fra teksten til § 14, mens den sidste sætning skal bibeholdes.

I protokollat nr. 4. ændres procenten i stk. 1, litra 2 og 3 til 2,88 procentpoint.

I protokollat nr. 5 indsættes som indledning: "I § 13 stk. 1 ændres "9 fritimer pr. 7 ugers ansættelse svarende til 9 fridage à 7,4 timer pr. år" til "7 fritimer pr. 7 ugers ansættelse svarende til 7 fridage à 7,4 timer pr. år". I samme protokollat ændres 3,87, 4,87 og 5,87 til 3,88, 4,88 og 5,88.

I protokollat nr. 6 ændres "sidste afsnit i stk. 3" til "Andet afsnit i stk. 3."

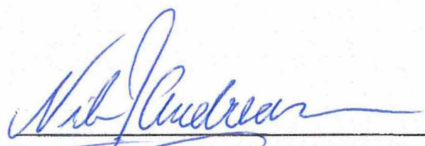
I protokollat nr. 12 foretages følgende ændringer:

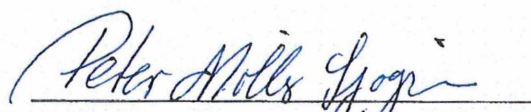
I § 23, stk. 9 tilføjes efter sætningen "Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden" følgende: "Såfremt ovenstående ret til kursusdeltagelse af dokumenterbare årsager ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, kan kursusdeltagelsen under samme betingelser finde sted i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiodes udløb. I den forbindelse kan opsigelsesvarslet forlænges med kursusperioden, dog højst 2 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."

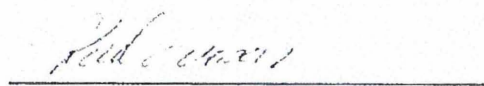
I den nuværende tekst slettes alt fra og med "Stk. 9" til og med "...beslutter de nærmere rammer herfor".

I protokollat nr. 25 rettes faglært tillægget for procesoperatører pr. 1. marts 2021 til 9,50 kr./time.

København, den 6. marts 2020


DI Overenskomst II v/DI


Fælles Fagligt Forbund / Ingeniør + transport


Fødevareforbundet NNF