Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Mejeribranchens Fællesoverenskomst for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for godkendelse af parternes kompetente forsamlinger og DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

		Side
1.	Protokollat om lønforhold og betalingssatser	3
2.	Protokollat om overvågning af natarbejde	7
3.	Protokollat om anbefaling om øget screening af natarbejde	8
4.	Protokollat om ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde	9
5.	Protokollat om nye regler og rammer ved natarbejde	11
6.	Protokollat om gravides natarbejde	14
7.	Protokollat om feriekortordning	16
8.	Protokollat om Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning	17
9.	Protokollat om Pensionssatser	18
10.	Protokollat om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	19
11.	Protokollat om drøftelser i overenskomstudvalget	20
12.	Protokollat om fravigelse af ferielovens bestemmelser	21
13.	Protokollat om fratrædelsesgodtgørelse	23
14.	Protokollat om frihed til informationsmøder	25
15.	Protokollat om teknisk tilretning af bilag 7	26
16.	Protokollat om andre arbejdsformer	28
17.	Protokollat om pensionsoverførsel	29
18.	Protokollat om guidelines TR	30
19.	Protokollat om drøftelser i Mejeribrugets Uddannelsesfond, Håndværker	31
20.	Protokollat om teknisk tilretning vedr. arbejde på juleaftensdag	32
21.	Protokollat om teknisk tilretning vedr. arbejde på søgne- og helligdage	34
22.	Protokollat om barsel, forældreorlov, fædreorlov mv.	37
23.	Protokollat om forenklet lønstruktur for lærlinge	39
24.	Protokollat om implementering af gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår	40
25.	Protokollat om Nachfrist	47
26.	Protokollat om lokalaftaler	48
27.	Protokollat om styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	49
28.	Protokollat om udvalg om databeskyttelse	51
29.	Protokollat om tekniske tilretninger	52

30.	Protokollat om teknisk tilretning bilag 2 § 3 stk.1	54
31.	Protokollat om udvalgsarbejde om holddrift og forskudt tid	55
32.	Protokollat om udvalgsarbejde om lønstruktur	56
33.	Protokollat om deltid	57
34	Protokollat om Lærlinges ret til årlig lønforhandling	58

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 1**

P R O T O K O L L A T

om

Lønforhold og betalingssatser

§ 1. stk. 5. vedr. Tillægsbetaling ud over normal arbejdstid

	1. marts 2023	1. marts 2024
1.-2. time	55,35	57,29
3.-4. time	73,83	76,41
5. time og derefter	129,42	133,95

§ 1. stk. 6. vedr. varsel (engangsbeløb)

1. marts 2023	1. marts 2024
156,23	161,70

§ 5. stk. 1. Timelønnen udgør:

1. marts 2023	1. marts 2024
201,29	207,04

Note: Timelønsstigninger vil evt. blive reguleret via taktregulering

§ 6. stk. 3. Taktregulering

Med henvisning til § 6, stk. 3 er parterne enige om, at nedenstående beløb

	2023	2024
Modregningsbeløb	6,00	5,75

§ 7. Forskudt tid

1. marts 2023	1. marts 2024
67,66	70,03

§ 8. Overarbejde mv stk. 1.
For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale arbejdstid, betales flg. tillæg (kr. pr. time)

	1. marts 2023	1. marts 2024
1.-2. klokketime efter normal arbejdstid	54,82	56,47
3.-4. klokketime efter normal arbejdstid	73,12	75,32
5. klokketime og derefter indtil normal arbejdstids begyndelse	128,18	132,03
Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagsarbejde som ved skiftehold, når overarbejde ligger inden for tidsrummet fra kl. 06.00 – 17.00	54,82	56,47
Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejde ligger inden for tidsrummet fra kl. 17.00 – 06.00	128,18	132,03

§ 8. stk. 6.
Tilsiges en medarbejder at udføre arbejde på en for medarbejderen i forvejen tilsikret fridag, betales følgende tillæg (kr. pr. time for mindst fire timer)

	1. marts 2023	1. marts 2024
Timer kl. 06.00 – 17.00	73,12	75,32
Timer kl. 17.00 – 06.00	128,18	132,03

§8. stk. 7.
For arbejde på søn- og helligdage betales følgende tillæg (kr. pr. time)

	1. marts 2023	1. marts 2024
Timer kl. 00.00 – den daglige arbejdstids begyndelse	129,42	133,95
Fra den daglige arbejdstids begyndelse – kl. 12.00	91,63	94,83
Fra kl. 12.00 – 00.00	129,42	133,95

§8. stk. 8.
Tilsiges en medarbejder at arbejde i spisepausen, og denne derved forskydes ud over 1/2 time, betales der (pr. gang):

1. marts 2023	1. marts 2024
32,72	33,86

§ 10. stk. 1. Rådighed

	1. marts 2023	1. marts 2024
Hverdage	35,08	36,31
Søn- og helligdage samt fridage	42,98	44,49

§ 14. Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2023 5,92 pct.
Pr. 1. marts 2024 7,92 pct.

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

År	procent	Timelønnede	Funktionærlignende
2023	5,92	5,103	5,286
2024	7,92	6,827	7,071

Bilag 2: Regler for holddrift

§ 3. Betaling for holddrift

Stk. 1. For holddrift på hverdage – med undtagelse af lørdage – betales følgende tillæg:

1. marts 2023	1. marts 2024
58,80	60,86

Stk. 2. For holddrift i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning samt søgnehelligdage (Grundlovsdag mellem 12.00 og kl. 24.00) betales følgende tillæg

1. marts 2023	1. marts 2024
116,80	120,89

§ 7. Overflytning

Stk. 1.

1. marts 2023	1. marts 2024
280,95	290,78

§ 8. Arbejde på eller forskydning af fridage

Stk. 1.

1. marts 2023	1. marts 2024
117,17	121,27

Stk. 2.

1. marts 2023	1. marts 2024
28,08	29,06

Bilag 5: Ude- og rejsedage

Stk. 2.

1. marts 2023	1. marts 2024
5,62	5,82

Bilag 7: Lønaftale for lærlinge

§ 3. Løn

Satstrin	1. marts 2023	1. marts 2024
0 – 1 år	77,08	79,78
1 – 2 år	87,40	90,46
2 – 3 år	93,52	96,79
3 – 4 år	108,64	112,44
4 – 5 år	133,00	137,65

§ 4. Løn til voksenlærlinge

1. marts 2023	1. marts 2024
174,79	180,54

Bilag 19. Udviklings- og samarbejdsfond

Pr. 1. juli 2023 forhøjes indbetalingen med 0,10 kr. pr. time.

Arbejdsgiver betaler:

Pr 1. juli 2023	0,80 kr. pr. time

Ovenstående satser (dog ikke bilag 19) ændres mandag i den uge, hvor 1. marts 2023 falder (27. februar 2023).

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 2**

P R O T O K O L L A T

Overvågning af natarbejde

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

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

På den baggrund tilføjes følgende tekst i overenskomstens bilag 14:

> *"**Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbredskontrol***
> *Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbredskontrol, jf. de eksisterende principper for natarbejde og helbredskontrol samt de principper, der eventuelt aftales i overenskomstperioden."*

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

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 3**

P R O T O K O L L A T

Anbefaling om øget screening af natarbejdere

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

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

PROTOKOLLAT

om

Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

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

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

PROTOKOLLAT

om

Nye regler og rammer vedrørende natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund.

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

"Stk. 8. Forebyggende tiltag ved natarbejde
Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

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

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

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

overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

a. *Virksomheden skal tilbyde årlig helbredskontrol til natarbejderne*
   i. *Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år*
   ii. *For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredskontrol*
b. *Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde*
   i. *Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde*
   ii. *Vurdering af risici ved natarbejde*
   iii. *Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan*
   iv. *Opfølgning på handlingsplan*

Særligt om gravides natarbejde:
DIO II og Dansk Metal og Dansk El-Forbund er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

I bilag 14 indsættes et nyt stk. 9 med følgende tekst, hvis forudsætningerne er opfyldte:

> ***"Stk. 9. Gravides natarbejde***
> *Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.*
>
> *Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 22, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen."*

Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

København, den 17 marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

PROTOKOLLAT

om

Gravides natarbejde

DIO II og Dansk Metal og Dansk El-Forbund er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Hvis forudsætningerne er opfyldte, gælder følgende:

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller at overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i overenskomstens § 19, stk. 2.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet, og uanset antallet af uger medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

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

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 7**

P R O T O K O L L A T

om

Om feriekortordning

I parternes feriekortordning i bilag 6 tilføjes et nyt stk. 13:

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

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 8**

P R O T O K O L L A T

om

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning

Parterne er enige om der i overenskomstens § 13 indsættes et nyt stk. 5 med følgende ordlyd:

"**Stk. 5**
Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. overenskomstens § 13 stk. 3.

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

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

Tidligere stk. 5, stk. 6 og stk. 7 ændres til stk. 6, stk. 7. og stk. 8.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 9**

P R O T O K O L L A T

om

Pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Håndværkeroverenskomstens § 13 stk. 2.

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

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

Det samlede bidrag er fortsat 12,99 pct.

§ 13, stk. 2 3. sætning ændres således til:

"Lønmodtageren betaler en tredjedel af pensionsbidraget, og virksomheden betaler to tredjedele. Pr. 1. juni 2023 udgør arbejdsgiverbidraget 10,66 pct. og lønmodtagerbidraget 2,33 pct. Lønmodtageren kan øge sit bidrag."

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 10**

P R O T O K O L L A T

om

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

På baggrund af vedtagelsen af ny barselsorlov og forkortelse af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund § 13 stk. stk. 5. skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der efter Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund § 13 stk. stk. 5, ændres til:

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Pensionsbidraget udgør:

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

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 11**

PROTOKOLLAT

om

Drøftelser i overenskomstudvalget

Parterne er enige om, at protokollaterne 5 og 19 i forliget mellem DI-OI og CO-Industri (minimallønsforliget) ved OK-23 drøftes i bilag 28-udvalget.

Parterne vil endvidere drøfte en evt. teknisk tilpasning af parternes overenskomst med inspiration fra Mejeribranchens Fællesoverenskomst.

Parterne agter herudover i bilag 28-udvalget at drøfte indholdet i taktreguleringsordningen med henblik på eksempelvis at udarbejde en mere uddybende (forklarende) tekst.

Parterne agter endvidere at drøfte regler og muligheder for seniorer.

Forbundene vil udarbejde en analyse af udviklingen i arbejdsopgaver med henblik på en diskussion af betydning for overenskomsten.

Ved det førstkommende møde i bilag 28-udvalget prioriteres ovenstående temaer.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 12**

PROTOKOLLAT

om

Om fravigelse af ferielovens bestemmelser

I overenskomstens § 17 indsættes følgende nye stk. 5:

"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:

Lønmodtageren tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Lønmodtagere, 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 lønmodtageren kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en lønmodtager i løbet af ferieåret, og har lønmodtageren på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i lønmodtagerens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end lønmodtageren kan nå at optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes lønmodtagerens væsentlige misligholdelse.

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

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til lønmodtageren, hvis lønmodtageren har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end lønmodtageren ville e fået, hvis lønmodtageren ikke havde holdt "ferie på forskud".

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

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 13**

PROTOKOLLAT

Om fælles forståelse af fratrædelsesgodtgørelse, herunder fratrædelsesgodtgørelse til grænsegængere

I parternes regel i § 24, stk. 6 indsættes følgende nye formulering:

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

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

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

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

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

2) *Medarbejderen har fast bopæl uden for Danmark og ellers ikke ville være berettiget til dagpenge, men:*

   a. *Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske 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."

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 14**

PROTOKOLLAT

om

organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2023 ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem DI Overenskomst II og Danske Metal og Dansk El-Forbund.

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

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

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelingen.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 15**

P R O T O K O L L A T

om

Teknisk tilretning af bilag 7 - Lønaftale for lærlinge

§ 9 fridage og fritvalg:
"jf. overenskomstens § 16" ændres til "jf. overenskomstens § 15".

§ 11 Ferie:
I § 11 ændres "ferielovens § 9" til "ferielovens § 42".

§ 12 Sygdom:
I § 12 ændres "overenskomstens § 19" til "overenskomstens § 18".

§ 13 Pension:
I § 13 andet afsnit udgår "fra 1. september 2020".

I tredje afsnit ændres "overenskomstens § 21" til overenskomstens § 13".

§ 14 Betaling for udgifter i forbindelse med skoleophold:
§ 14 stk. 1 ændres til følgende:

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

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."

I § 14 stk. 7 ændres "kr. 0,95 pr. kørt km." til "kr. 1,10".

I § 14 stk. 8 ændres ordlyden til følgende:
"Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordrings-udgifter for rejsen til og fra indkfarteringsstedet og rejsen mellem dette og sædvanlig bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstanden mellem skole og hjem udgør minimum fem kvarter med offentlig transport."

I § 14 stk. 9 slettes i sidste linje "i stk. 1".

§ 15 Session:
§ 15 ændres til følgende:

"Forsvarets dag" (tidligere kaldet session)
Virksomheden giver eleven den fornødne frihed til at deltage i Forsvarets dag. Eleven har pligt til straks ved indkaldelse til Forsvarets dag at meddele, hvornår Forsvarets dag finder sted.

Betaling for den hertil medgåede tid er timeløn ex. Genetillæg i henhold til arbejdsplanen."

Overalt i bilag 7:
Terminologien ænders i overensstemmelse med "Orientering om ny terminologi på erhvervsuddannelsesområdet af 5. januar 2022 fra Børne- og Undervisningsministeriet:

Tidligere terminologi	**Ny terminologi**
Elev i grundforløb uden uddannelsesaftale	Elev
Elev med uddannelsesaftale/ i praktik	Lærling/ Elev
Praktikplads	Læreplads
Praktikuddannelse	Oplæring
Praktik i udlandet	Oplæring i udlandet
Praktikpladssøgende	Lærepladssøgende
Praktikophold	Oplæringsophold
Praktikvirksomhed	Oplæringsvirksomhed
Praktiksted	Lærested
Praktikerklæring	Erklæring om oplæring
Praktikpladstilsagn	Lærepladstilsagn
Praktikregler	Regler om oplæring
Skole- og praktikdele	Skole- og oplæringsdele
Skolepraktik	Skoleoplæring
Skolepraktikydelse	Skoleoplæringsydelse
Praktikpladsopsøgende arbejde	Lærepladsopsøgende arbejde
Praktikcenter	Skoleoplæringscenter
Praktikpladsafhængigt arbejdsgiverbidrag	Lærepladsafhængigt arbejdsgiverbidrag
Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder	Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 16**

PROTOKOLLAT

om

Udviklingen i andre arbejdsformer

Inden for DI-OI området har der været udvalgsarbejde om afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer. Dette udvalgsarbejde fortsættes i den kommende overenskomstperiode.

Ved "andre arbejdsformer" forstår parterne alt andet end medarbejdere ansat tidsubegrænset på fuld tid – herunder eksempelvis vikarer, soloselvstændige, løstansatte, deltidsansatte og tidsbegrænset ansatte.

Parterne er enige om at følge dette udvalgsarbejde og i nødvendigt omfang drøfte udvalgets overvejelser og tiltag i bilag 28-udvalget.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

P R O T O K O L L A T

Om pensionsoverførsel

Som nyt bilag indsættes følgende:

Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

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

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 18**

PROTOKOLLAT

om

guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

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

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

Parterne er desuden enige om, at udvalgsarbejdet også skal behandle, hvordan overleveringen fra en 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 bilag 28 udvalget. Arbejdet forventes afsluttet inden udgangen af 3. kvartal 2024.

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

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 19**

PROTOKOLLAT

om

Drøftelser i Mejeribrugets Uddannelsesfond, Håndværker

Parterne er enige om, at protokollaterne 4 og 48 i minimallønsforliget samt protokollat 31 og 32 i normallønsforliget drøftes i regi af MUF-Håndværker. Parterne er enige om at påbegynde drøftelserne i andet kvartal 2023.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

PROTOKOLLAT

om

teknisk tilretning vedr. arbejde juleaftensdag

I forlængelse af overenskomstens § 8 (og ny § 9) indsættes en ny § 10 (tidligere § 16):

§ 10 Arbejde juleaftensdag

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.

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

   a. 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) og
   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) og
   c. 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.

Stk. 2 i bestemmelsen udgår, idet der henvises til overenskomstens bilag 4.

Der er ikke ved den ændrede formulering tiltænkt en ændring af bestemmelsen.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 21**

P R O T O K O L L A T

om

teknisk tilretning vedr. arbejde på søgnehelligdage

I forlængelse af overenskomstens § 8 indsættes en ny § 9:

§ 9 Arbejde på 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.

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.

Betalingen i de enkelte situationer er som følger:

Hvis medarbejderen holder fri på søgnehelligdagen:

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

   a. søgnehelligdagsgodtgørelse.

(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. søgnehelligdagsgodtgørelse.

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

Hvis medarbejderen arbejder på søgnehelligdagen:

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

   a. Søgnehelligdagsgodtgørelse
   b. Timeløn
   c. søn- og helligdagstillæg
   d. Evt. tillæg for forskudt arbejdstid

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

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

   a. Søgnehelligdagsgodtgørelse
   b. Timeløn
   c. søn- og helligdagstillæg
   d. Evt. tillæg for køb af fridag
   e. Evt. tillæg for forskudt arbejdstid

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

Ovenstående regler gælder ikke for holddrift.

I forlængelse af betalingssatserne i § 7 tilføjes følgende:

> Endvidere gælder, at ingen arbejdsdag kan være under fire timer.
>
> Ved arbejde efter arbejdsplanen i søndagsdøgnet, dvs. fra kl. 00.00 – 24.00, skal der både betales timetillæg for arbejde på søndagen og betaling for arbejde på forskudt tid, jfr. § 7, uagtet der også for dette døgn findes en opdeling af genen i forhold til placering på døgnet (dette var prisen for, at søndagsdøgnet blev returneret til 24 timer ved OK 2008).

Noten til § 8, stk. 7 bortfalder og i stedet anføres:

> Note: Søgnehelligdagsbetaling for funktionærlignende: se bilag 3, § 9.

Der er ikke ved omformuleringen tiltænkt en ny forståelse af bestemmelsen.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

P R O T O K O L L A T

Om barsel, forældreorlov, fædreorlov mv.

Parternes regel i § 19 ændres således:

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

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

Stk. 1
Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

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

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.

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

Stk. 3
Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 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 orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Anm.
Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 13, stk. 5.

Stk. 4
Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Dvs. personlig løn + fast påregnelige tillæg men eksl. genetillæg. Hertil lægges feriegodtgørelse, søgnehelligdagsopsparing, særlig opsparing og pension.

Stk. 5
Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger. Hvis denne frist ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af fristen regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

Protokollat

Om

Udvalgsarbejde om forenklet lønstruktur for lærlinge

Parterne er enige om, at følge det udvalgsarbejde, som er nedsat under IO, og som i overenskomstperioden skal arbejde med en model for en forenklet lønstruktur for lærlinge, som er omfattet af lærlingebestemmelserne i Industriens Overenskomst.

Forenklingen kan bl.a. bestå i, at lærlinges løn fremover reguleres en gang årligt f.eks. pr. 1. marts i stedet for i dag, hvor der typisk er to reguleringer årligt. Forenklingen kan ligeledes bestå i en tydeliggørelse af principperne for indplacering af lærlinge.

Modellen skal tilstræbe en økonomisk neutral omlægning af lønsatserne.

Parterne er enige om at behandle resultaterne af udvalgsarbejdet på møde i bilag 28 udvalget, når arbejdet er afsluttet senest den 1. juni 2024.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

PROTOKOLLAT

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

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

Parterne er enige om, at aftalen til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser og bilag med ansættelseskontrakter i Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund.

Parterne er enige om at indsætte følgende formulering som et nyt bilag [x] i Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund:

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

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

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på

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

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

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

a) **"Tidsplan for arbejdet"**
Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

b) **"Referencetimer og referencedage"**
Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c) **"Arbejdsmønster"**
Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

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

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

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

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

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

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

	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.		
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

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

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

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

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

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

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

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

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationeringslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

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

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

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

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

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (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.

§ 10 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.

§ 11 Ikrafttræden

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

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

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

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

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 25**

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

Parterne er enige om, at den i § 8, stk. 1 nævnte Nachfrist ikke finder anvendelse i Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund, da en sådan ikke findes i overenskomsten.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 26**

Adgang til at indgå lokalaftaler

Parterne er enige om, at lokalaftaler som udgangspunkt skal indgås med valgte tillidsrepræsentanter, og at begge parter tilslutter sig bestræbelserne på at få valgt tillidsrepræsentanter på virksomhederne. I det omfang medarbejderne ikke er repræsenteret af en tillidsrepræsentant, er parterne enige om at sikre adgang til overenskomsternes mulighed for en fleksibel tilpasning til de lokale forhold.

I bilag 1, § 2, tilføjes som nyt stk. 10:

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

København, den 17. marts 2023

DI Overenskomst II v/DI

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 27**

P R O T O K O L L A T

om

Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Parterne er enige om at overenskomstens bilag 1, § 1, stk. 3 og stk. 4 ændres til følgende formulering:

"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 samt været medlem af et af de overenskomstbærende forbund. Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed. Hvor sådanne arbejdere ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst. På virksomheder eller i afdelinger med fem arbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.

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

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

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."

Parterne er enige om at i overenskomstens bilag 1, § 2, indsættes som nyt stk. 8 følgende:

"Stk. 8.
Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af Dansk Metal eller Dansk El-Forbund."

Stk. 8 og stk. 9 bliver herefter stk. 9 og stk. 10.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 28**

P R O T O K O L L A T

om

Om udvalgsarbejde om databeskyttelse

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

Under henvisning til protokollat 16 på Fællesoverenskomsten og protokollat 53 på Industriens Overenskomst mødes parterne i januar 2024 i bilag 28-udvalget for at drøfte de rapporter, som er kommet.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 29**

P R O T O K O L L A T

Om tekniske tilretninger

Der rettes følgende punkter i overenskomsten:

§ 3 afsnit to sidste linje ændres til "jf. bilag 3" (er ikke jf. bilag 2).

§ 8 stk. 6 Note dot 3 ændres til "jf. stk. 7" (er ikke jf. Stk. 5).

§ 8 stk. 6 begrundelsen sidst i stk. 6 næstsidste linje ændres til "jf. stk. 6)" (er ikke jf. stk. 4).

§ 8 stk. 7 dot 3 (side 12): anden linje ændres til "jf. § 7" (er ikke § 6).

§ 10 stk. 5 note dot 2 ændres til "jf. § 8, stk. 1" (er ikke § 7).

§ 10 stk. 5 note dot 3 ændres til "jf. § 7" (er ikke § 8).

§ 13, stk. 6: Overskriften ændres til: "Pensionsbidrag fra folkepensionsalderen".

§ 26 ændres til "jf. Bilag 1" (er ikke Bilag 10).

§ 27 ændres til "jf. Bilag 10" (er ikke Bilag 11).

Bilag 1 § 3 stk. 3 ændres til "jf § 15" (er ikke § 14).

Bilag 1§ 5, stk. 3 (noten): bilag 2 ændres til bilag 3.

Bilag 1 § 5 stk. 8 1. linje på side 32 (§§ 5 og 20 er en fejl): ændres til: "§ 5 stk. 1 og § 5 stk. 2". Herefter tilføjes: "og fast påregnelige tillæg" (ikke genetillæg).

Bilag 1 § 5: Overskriften ændres til: "Afskedigelse – ophør som tillidsrepræsentant"

Bilag 25 udgår.

Parterne er enige om, at evt. yderligere tekniske tilretninger skal være afsluttet senest 5 hverdage efter endelig vedtagelse af overenskomsten.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 30**

P R O T O K O L L A T

Om teknisk tilretning af bilag 2, § 3, stk. 1

Bestemmelsen ændres til:

"For skifteholdsarbejde på hverdage – med undtagelse af lørdage – betales følgende tillæg:

Fra kl. 17.00 til kl. 06.00: ....."

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 31**

P R O T O K O L L A T

om

Udvalgsarbejde om evt. sammenlægning af overenskomstens forskudttids- og holddriftsregler

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

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

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 32**

PROTOKOLLAT

om

Om udvalgsarbejde om lønstruktur

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

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

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

Undertegnede parter er enige om at følge dette arbejde og i parternes bilag 28-udvalg at drøfte emner af relevans for nærværende overenskomst.

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

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 33**

P R O T O K O L L A T

Om deltid

Der indsættes en ny § 3 om deltid:

Deltidsbeskæftigede ansættes til mindst fire timers arbejde dagligt og mindst 15 timer ugentligt.

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

Ved overskridelse af den for den enkelte dag fastsatte arbejdstid betales overarbejdstillæg.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 34**

PROTOKOLLAT

om

Lærlinges ret til årlig lønforhandling

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

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

Bestemmelsen indsættes i bilag 7.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund