

# **Fællesoverenskomst**

for mejeripersonale og chauffører  
mellem  
Mejeribrugets Arbejdsgiverforening  
og  
Fødevareforbundet NNF  
Fagligt Fælles Forbund  
Serviceforbundet/  
Danske Mejeristers Fagforening

## Indholdsfortegnelse

§ 1. Arbejdstid.....	4
§ 2. Deltidsbeskæftigelse og afløsere .....	5
§ 3. Løn.....	5
§ 4. Forskudt arbejdstid.....	7
§ 5. Overarbejde mv. ....	7
§ 6. Medarbejdere ansat til weekendarbejde .....	9
§ 7. Holddrift.....	9
§ 8. Taktregulering .....	9
§ 9. Søgnehelligdagsbetaling .....	10
§ 10. Ungarbejdere .....	10
§ 11. Lønudbetaling og -regulering .....	10
§ 12. Beklædning.....	10
§ 13. Fridage og frit valg .....	10
§ 14. Juleaftensdag .....	12
§ 15. Ferie, feriegodtgørelse og overflytning af ferie.....	12
§ 16. Sygdom, barsel og ulykke.....	13
§ 17. Natarbejde og helbreds kontrol .....	15
§ 18. Pension .....	15
§ 19. Gruppelivsforsikring .....	16
§ 20. Funktionærlignende ansættelsesvilkår .....	16
§ 21. Opsigelsesregler .....	17
§ 22. Fratrædelsesgodtgørelse.....	18
§ 23. Regler for tillidsrepræsentanter .....	18
§ 24. Efter- og videreuddannelse .....	18
§ 25. Seniorpolitik.....	19
§ 26. Varsel om arbejdsstandsning .....	19
§ 27. Faglig strid.....	20
§ 28. Overenskomstens varighed .....	20
BILAG I - Søgnehelligdagsbetaling .....	21
BILAG II - Regler for holddrift.....	24
BILAG III - Feriekortordning .....	28
BILAG IV - Gruppelivsforsikring .....	30
BILAG V - Regler for tillidsrepræsentanter.....	32
BILAG VI - Funktionærlignende ansættelsesvilkår .....	39
BILAG VII - Medarbejdere ansat til weekendarbejde.....	42
BILAG VIII - Afholdelse af ferie i timer.....	44
Protokollat - om dobbeltbeskæftigelse .....	46
Protokollat - definition af natperiode.....	46
Protokollat - om kompetenceudvikling og uddannelsesfond .....	46
Protokollat - om kompetencelønssystem .....	50
Protokollat - overgangsordning for kursustillæg jf. pakkeoperatørs aflønning jf. tidligere § 3, stk. 8 og tidligere § 3, stk. 10.....	50
Protokollat - Overenskomstfond .....	50
Protokollat - Elever under uddannelse som transportarbejdere.....	50
Protokollat - Vikararbejde .....	50
Protokollat - Social- og løn dumping .....	51
Protokollat - Underleverandører .....	51
Protokollat - Aftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob.....	52
Protokollat - Organisering af samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation .....	52

Protokollat - Velfærdsforanstaltninger for chauffører .....	52
Protokollat - Chaufførområdet .....	53
Lønftale gældende for mejerielever i erhvervsuddannelse som mejerist .....	54
Lønftale gældende for voksnelever i erhvervsuddannelse som mejerist.....	58
Lønftale gældende for elever under erhvervsuddannelse som lager og logistikoperatør (lager)/ lager- og procesoperatør (lager) (tidligere lager og transportoperatører) .....	60

## **§ 1. Arbejdstid**

### **Stk. 1.**

Den normale arbejdstid er 37 timer pr. uge, som fordeles på 5 dage. Den daglige normale arbejdstid skal placeres i tidsrummet kl. 05.00 - kl. 17.00 - om lørdagen mellem kl.05.00 - kl.14.00.

### **Stk. 2.**

Ved bestemmelse af, hvorledes den daglige og ugentlige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal de berørte medarbejdere høres. Spise- og hvilepauser kan højst ansættes til 1 time daglig. Hvis arbejdsgiveren ikke ser sig i stand til at efterkomme medarbejdernes ønske, kan arbejdsgiveren under hensyntagen til virksomhedens drift iværksætte ændringer i arbejdstiden med 14 dages varsel.

### **Stk. 3.**

Ingen arbejdsdag kan være på under 4 timer.

### **Stk. 4.**

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

### **Stk. 5.**

Ved lokal enighed forstås, at et flertal af de berørte medarbejdere er stemt herfor. Lokalaftale, jf. stk. 4 og § 23, indgås mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten for det pågældende område. En lokalaftale kan opsiges med 3 måneders varsel.

### **Stk. 6.**

Den enkelte medarbejders arbejdstid skal fremgå af en ophængt arbejdsplan, som løbende skal strække sig over mindst 6 uger.

### **Stk. 7.**

Under hensyntagen til virksomhedens drift, kan arbejdsgiveren foretage nødvendige ændringer i arbejdsplanen for enkelte eller mindre grupper af medarbejdere med 3 x 24 timers varsel, dersom ændringen er kortvarig (maks. 2 uger).

### **Stk. 8.**

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

Tillægsbetalingen for de første 3 timer er kr. 52,30 og for de efterfølgende timer kr. 96,85.

Beløbene ændres pr. 1. april 2012 til kr. 53,35 / kr. 98,75.

**Stk. 9.** Såfremt en varslet ændring ikke kommer til udførelse i henhold til stk. 2 eller stk. 7, betales et engangsbeløb på kr. 126,90.

Pr. 1. april 2012 hæves tillægget med kr. 2,55.

## **§ 2. Deltidsbeskæftigelse og afløsere**

### **Stk. 1.**

Deltidsbeskæftigede ansættes til mindst 4 timers arbejde dagligt og mindst 15 timer ugentligt.

### **Stk. 2.**

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

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

### **Stk. 3.**

Afløsere, som er fyldt 18 år, skal afregnes for mindst 4 timer daglig.

### **Stk. 4.**

Der kan maksimalt beskæftiges 1 afløser pr. 5 fastansatte medarbejdere.

## **§ 3. Løn**

### **Stk. 1.**

Mejeriarbejdere, chauffører, industrioperatører og afløsere aflønnes de første 3 måneder (svarende til 480 præsterede arbejdstimer) med kr. 140,97 pr. time eller kr. 5.215,89 pr. uge.

Pr. 1. april 2012 hæves timelønnen med kr. 2,25.

### **Stk. 2.**

Mejeriarbejdere, chauffører, industrioperatører og afløsere aflønnes efter 480 præsterede arbejdstimer med kr. 145,97 pr. time eller kr. 5.400,89 pr. uge.

Pr. 1. april 2012 hæves timelønnen med kr. 2,25.

### **Stk. 3.**

Mejeriarbejdere, chauffører, industrioperatører og afløsere aflønnes efter 8 måneder (svarende til 1283 præsterede arbejdstimer) med kr. 157,32 eller kr. 5.820,84 pr. uge.

Pr. 1. april 2012 hæves timelønnen med kr. 2,25.

### **Stk. 4.**

Mejerioperatører aflønnes med kr. 163,82 pr. time eller 6.061,34 pr. uge.

Pr. 1. april 2012 hæves timelønnen med kr. 2,25.

### **Stk. 5.**

Faglærte lager- og logistikoperatører (lager) og faglærte lager- og procesoperatører (lager) (tidligere faglærte lager- og transportoperatører) aflønnes med kr. 167,82 pr. time eller 6.209,34 pr. uge.

Pr. 1. april 2012 hæves timelønnen med kr. 2,25.

**Stk. 6.**

Lønnen for mejerister er kr. 174,82 pr. time eller kr. 6.468,34 pr. uge.

Pr. 1. april 2012 hæves timelønnen med kr. 2,25.

**Stk. 7.**

Lønnen for mejeriteknikere / procesteknologer med speciale i mejeridrift er kr. 178,32 pr. time eller kr. 6.597,84 pr. uge.

Pr. 1. april 2012 hæves timelønnen med kr. 2,25.

**Stk. 8.**

Faglærte industrioperatører aflønnes med kr. 161,82 pr. time eller kr. 5.987,34 pr. uge.

Pr. 1. april 2012 hæves timelønnen med kr. 2,25 pr. time.

**Stk. 9.**

Chauffører med svendebrev aflønnes med kr. 167,82 pr. time eller kr. 6.209,34 pr. uge.

Timelønnen stiger pr. 1. april 2012 med kr. 2,25 pr. time.

**Stk. 10.**

Lønnen til ungarbejdere og afløsere mellem 16 – 18 år er kr. 75,48 pr. time.

Pr. 1. april 2012 hæves timelønnen med kr. 1,89.

**Stk. 11.**

Ved arbejde af mindst 30 minutters varighed dagligt i frostrum med en temperatur på under  $\div 5$  °C betales der et tillæg på kr. 9,55 pr. time.

Pr. 1. april 2012 hæves tillægget med kr. 0,20.

**Stk. 12.**

For iskremchauffører gælder samme løn som for chaufførerne, dog således at det ved lokal forhandling kan fastsættes, under hvilken form aflønning for overarbejde kan finde sted, idet man skal henstille, at tillægget udregnes enten som normal overarbejdsbetaling eller i form af procenter af salget, i almindelighed 1 ½ % - højst 2 ½ %.

**Stk. 13.**

Under praktiktiden aflønnes mejeribrugsstuderende og procesteknolog-studerende i henhold til den til enhver tid gældende lønftale for mejerielever.

Praktikanterne indplaceres på 2. uddannelsesår og der betales kun løn for den tid de pågældende er i praktik. Praktikanterne er omfattet af ferielovens bestemmelser, men ikke af ferielovens § 9.

**Stk. 14.**

Medarbejdere, som opsiges, eller som efter eget ønske forlader virksomheden, efter reglerne i § 20, stk. 1, a) og b), men genoptager arbejdet, inden for et tidsrum af 9 måneder, genindtræder med tidligere opnået anciennitet i relation til bestemmelserne om aflønning. Det samme gælder for medarbejdere, der i en tidligere ansættelse har været ansat under Fællesoverenskomsten i en virksomhed, som er medlem af Mejeri-brugets Arbejdsgiverforening. Endvidere gælder det samme for vikarer, der har været

ansat under Fællesoverenskomsten i et vikarbureau og som sådan har været beskæftiget i en af Arbejdsgiverforeningens medlemsvirksomheder.

#### **Stk. 15.**

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

### **§ 4. Forskudt arbejdstid**

#### **Stk. 1.**

For arbejde i tidsrummet kl. 17.00 til 05.00 - lørdage kl. 14.00 til 05.00 – betales følgende tillæg:

	<b>Voksne arbejdere</b> kr. pr. time pr. 1. april		<b>Ungarbejdere</b> kr. pr. time pr. 1. april	
<b>Alle dage undtagen lørdag</b>				
<b>Kl.</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
17-19	55,50	57,70	31,60	32,25
19-22	55,50	57,70	34,25	34,95
22-03	65,50	66,00	60,20	61,40
03-05	55,50	57,70	32,90	33,55
<b>Lørdage</b>				
14-16	55,50	57,70	31,60	32,25
16-19	55,50	57,70	34,25	34,95
19-03	65,50	66,00	60,20	61,40
03-05	55,50	57,70	32,90	33,55

Ved overarbejde i forskudtidsperioden udbetales alene det højeste af de to tillæg.

### **§ 5. Overarbejde mv.**

#### **(Fridage, lørdage samt søn- og helligdage)**

#### **Stk. 1.**

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

**Stk. 2.**

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

	Voksne arbejdere kr. pr. time		Ungarbejdere kr. pr. time	
	2011	2012	2011	2012
Første, anden og tredje time efter normal arbejdstid	52,30	53,35	37,10	37,85
Fra fjerde time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse	96,85	98,75	74,35	75,85
Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte hold, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 05.00 - 17.00	52,30	53,35	37,10	37,85
Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 17.00 - 05.00	96,85	98,75	74,35	75,85
<b>b)</b> Arbejde på en i forvejen tilsikret hel fridag (mindst 4 timer)	96,85	98,75	74,35	75,85
<b>c)</b> For arbejde på søn- og helligdage	95,70	96,00	74,35	75,85
<b>d)</b> For arbejde på lørdage betales et tillæg for den pågældende dag	129,00	136,60	125,05	127,55

Ved arbejde i henhold til stk. 2 b) betales tillæg for forskudt arbejdstid i henhold til § 4, stk. 1.

**Stk. 3.**

Timer optjent ved køb af fridag, jf. § 5, stk. 2b, kan, hvor der mellem den enkelte medarbejder og virksomheden opnås enighed derom, hensættes til afspadsering. Afspadsering af køb af fridagstimer sker time for time, idet køb af fridagstillægget og eventuel forskudttidsbetaling udbetales, når arbejdet udføres, mens den normale timeløn henstår til udbetaling, når afspadseringen finder sted.

**Stk. 4.**

Hvor der mellem den enkelte medarbejder og virksomheden kan opnås enighed derom, skal overarbejde afspadseres. Afspadsering af overarbejde sker time for time, idet overarbejdstillægget udbetales, når arbejdet udføres, mens den normale timeløn henstår til udbetaling når afspadseringen finder sted."

**Stk. 5.**

På søgnehelligdage betales som følger:

- 1) Ved fri på en søgnehelligdag ifølge arbejdsplanen:
  - a) søgnehelligdagsgodtgørelse
- 2) Ved fri på en søgnehelligdag, der ifølge arbejdsplanen er en arbejdsdag**
  - a) søgnehelligdagsgodtgørelse
- 3) Ved arbejde på en søgnehelligdag ifølge arbejdsplanen:
  - a) søgnehelligdagsgodtgørelse
  - b) timeløn
  - c) søn- og helligdagstillæg
  - d) 2/3 time pr. præsteret arbejdstime overført til § 13
- 4) Ved arbejde på en søgnehelligdag, der ifølge arbejdsplanen er en fridag:
  - a) søgnehelligdagsgodtgørelse
  - b) timeløn
  - c) søn- og helligdagstillæg
  - d) 2/3 time pr. præsteret arbejdstime overført til § 13
  - e) fridagsbetaling jf. stk. 2, b
- 5) Ved arbejde på en søgnehelligdag betales der for mindst 4 timer.

## **§ 6. Medarbejdere ansat til weekendarbejde**

Der er adgang til at indføre weekendarbejde i henhold til de i bilag VII angivne bestemmelser.

## **§ 7. Holddrift**

Der er adgang til at indføre holddrift i henhold til de i bilag II angivne regler.

## **§ 8. Taktregulering**

### **Stk. 1.**

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

### **Stk. 2.**

Reguleringen finder sted på grundlag af Dansk Arbejdsgiverforenings StrukturStatistik for Proces- og maskinoperatørarbejde.

### **Stk. 3.**

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

**Stk. 4.**

Regulering foretages med 80% af det forskelstal, der fremkommer efter modregning af generelle tillæg. Modregningen af generelle tillæg pr. time er fastsat til kr. 5,90 5,40 for året 2010, kr. 1,60 for året 2011 samt kr. 2,25 for året 2012.

**Stk. 5.**

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

**§ 9. Søgnehelligdagsbetaling**

Der betales søgnehelligdagstillæg i henhold til reglerne i bilag I.

**§ 10. Ungarbejdere**

På den enkelte virksomhed kan der beskæftiges 1 ungarbejder mellem 16 og 18 år for hver 15 voksne medarbejdere.

**§ 11. Lønudbetaling og -regulering**

Den enkelte virksomhed kan overgå til aflønning for en periode på 14 dage eller en måned under nedennævnte vilkår. Overgangen skal varsles med mindst 2 måneder.

Ved overgang til månedsvis lønudbetaling er følgende gældende: Lønnen betales bagud på den sidste bankdag i måneden. Optjeningsperioden løber fra den 20. til den 19. i hver måned.

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

Det ønskede beløb udbetales på det tidspunkt, hvor uge- eller 14-dages løn første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 9 måneder med kr. 1.000 pr. måned. Dog forfalder restsaldoen til betaling ved fratræden.

**§ 12. Beklædning**

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

**§ 13. Fridage og frit valg**

Medarbejderne optjener frihed i overensstemmelse med nedenstående bestemmelser:

**Stk. 1.**

Medarbejdere optjener 7 fritimer for hver 7 ugers ansættelse, svarende til 6 fridage á 7,4 timer pr. år.

For andre end fuldtidsansatte foretages forholdsmæssig beregning.

Afløsere ansat jf. bestemmelserne i § 2 optjener 1 times frihed pr. 37 timers præsteret arbejde.

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

### **Stk. 2.**

Der optjenes endvidere:

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

### **Stk. 3.**

Der ydes betaling for fridagen svarende til normal timeløn ekskl. genetillæg.

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

### **Stk. 4.**

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

Frihed svarende til 2 arbejdsdage pr. kalenderår (14,8 time) har virksomheden forlods dispositionsret over.

### **Stk. 4. a - Disponering af overenskomstbestemte fridage for chauffører**

- a) for samtlige chauffører kan virksomheden forlods disponere over 32 timer.
- b) ved lokal enighed kan det aftales, at virksomheden kan disponere over yderligere overenskomstaftalte fridage.

### **Stk. 5.**

Ved hvert skatteårs afslutning, overføres de på fridagskontoen stående timer - til det følgende år.

### **Stk. 6.**

Medarbejderen kan senest 1. december meddele virksomheden, at værdien af de på fridagskontoen stående fritimer, enten ønskes udbetalt som løn, indbetales som et ekstraordinært bidrag på medarbejderens arbejdsmarkedspensionsordning i Pension-Danmark, eller overføres til næste år. (Fordeles i givet tilfælde procentvis efter medarbejderens valg).

Alene værdien af fridagstimer, der overstiger 14,8 timer kan der udbetales eller indbetales ekstraordinært til arbejdsmarkedspensionsordningen.

Ved indbetaling til arbejdsmarkedspensionsordningen tillægges bidraget feriegodtgørelse, søgnehelligdagsgodtgørelse samt 2/3 af et til ethvert tidspunkt gældende pensionsbidrag, jf. § 18, stk. 2.

**Stk. 7.**

Ved fratræden opgøres og udbetales indestående på kontoen.

**§ 14. Juleaftensdag**

Den 24. december er en hel fridag. For dagen betales således:

Ved fri den 24. december, hvor dagen er fridag ifølge arbejdsplanen:

a) Ingen betaling (ikke noget indtægtstab).

Ved arbejde den 24. december, hvor dagen er fridag ifølge arbejdsplanen:

a) Tillæg for køb af fridag (betaling for arbejde på en fridag).

b) Timeløn (betaling for arbejde).

Ved fri den 24. december, hvor dagen er normal arbejdsdag ifølge arbejdsplanen:

a) Timeløn (betaling for indtægtstab).

Ved arbejde den 24. december, hvor dagen er normal arbejdsdag ifølge arbejdsplanen:

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).

**§ 15. Ferie, feriegodtgørelse og overflytning af ferie**

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til Ferielov af 31. maj 2000 samt i henhold til reglerne i bilag III samt følgende bestemmelser:

Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan indgå aftale om overførsel af ferie ud over 20 dage til følgende ferieår på følgende vilkår:

**Stk. 1.**

Aftalen skal indgås skriftligt inden ferieårets udløb og kan alene omfatte allerede optjent ferie.

**Stk. 2.**

Aftalen kan alene omfatte ferie ud over 20 feriedage.

**Stk. 3.**

Der kan maksimalt overføres 5 feriedage i ét ferieår. Ferie herudover skal holdes i ferieåret. Der kan på intet tidspunkt akkumuleres mere end én overført ferieuge.

**Stk. 4.** Hvis der indgås aftale om ferieoverførsel, og der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren samtidig hermed, og senest inden ferieårets udløb, give skriftlig meddelelse herom til den, der skal udbetale feriegodtgørelsen.

Stk. 5. Ferien kan afholdes i timer. Se bilag VIII vedr. afholdelse af ferie i timer.

## **§ 16. Sygdom, barsel og ulykke**

### **Stk. 1.**

Medarbejderne er forsikret i henhold til Lov om forsikring mod følger af arbejdsskader.

### **Stk. 2.**

Der ydes medarbejdere, der ikke har opnået 9 måneders anciennitet i virksomheden samt afløsere, dagpenge i henhold til Lov om sygedagpenge.

### **Stk. 3.**

Ved sygdomstilfælde eller tilskadekomst inden for arbejdstiden betaler virksomheden løn for den pågældende dag.

### **Stk. 4.**

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet betaler virksomheden normal timeløn ekskl. genetillæg i indtil 8 uger.

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

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

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage, fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i første fraværsperiode.

Der ydes ikke sygeløn på overenskomstbestemte fridage (§ 13), afspadseringsdage (§ 5, stk. 3), der er planlagt til afholdelse før sygdommens indtræden.

### **Stk. 5.**

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet betaler virksomheden normal timeløn ekskl. Genetillæg under fravær i indtil 4 uger før forventet fødsel og under 14 ugers barselsorlov.

Retten til normal timeløn (ekskl. Genetillæg) gælder i 18 uger (4+14) uagtet, at medarbejderen måtte have graviditetsorloven mindre end 4 uger før fødselen.

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger, ydes til enten faderen eller moderen. Fravær og betaling for disse 3 uger, kan deles mellem forældrene og forudsætter, at forældrene ikke samtidig er på orlov.

Betalingen i disse 11 uger er normal timeløn, ekskl. tillæg.

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

Under samme betingelser som ovenfor dvs. med normal timeløn ekskl. Genetillæg betales 4 ugers orlov til fædre. De to første uger er fædreorlov, som skal holdes indenfor de første 14 uger efter fødselen. Tredje og fjerde uge kan holdes som forældreorlov fra fødselen - uge 46 under forudsætning af, at faderen er dagpengeberettiget.

Til adoptanter der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn (normal timeløn ekskl. Genetillæg) i 19 uger fra barnets modtagelse (barselorlov). Denne ret gælder den ene adoptant.

#### **Anm.**

Under de 14 ugers barselorlov, ydes forhøjes pensionsbidrag, jf. § 18, stk. 5.

Den nye bestemmelse har virkning for nyfødte eller adopterede, der er født eller adopteret efter den 1. april 2011.

#### **Stk. 6.**

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet ydes frihed med normal timeløn ekskl. tillæg når det er nødvendigt at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Denne bestemmelse vedrører børn under 14 år.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der maksimalt kan gives indehaveren af forældremyndigheden der er omfattet af overenskomsten, en uges frihed (maksimalt 37 timer) med normal timeløn ekskl. tillæg pr. barn inden for en 9 måneders periode. Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

#### **Stk. 7.**

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden gives frihed med betaling, svarende til normal timeløn ekskl. genetillæg, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn under 14 år.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og kan højst omfatte barnets 1. sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af en tro- og loveerklæring. Anmeldelsen af fravær skal finde sted som ved sygdom.

#### **Stk. 8.**

Medarbejdere, der opsiges, eller som efter eget ønske forlader virksomheden, men som genansættes inden for 9 måneder, genindtræder i den tidligere opnåede anciennitet i relation til løn under sygdom og barsel.

#### **Stk. 9.**

Feriegodtgørelse beregnes i henhold til bestemmelserne i ferielovens § 25. Der indbetales ligeledes ATP og pension i henhold til gældende lov og indgåede aftaler.

## **§ 17. Natarbejde og helbreds kontrol**

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder som natarbejder.

Som natarbejder anses en medarbejder der regelmæssig udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 22.00 og kl. 05.00 eller som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder.

Medarbejderen skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssig tidsrum på højst 2 år.

Såfremt helbreds kontrollen finder sted udenfor medarbejderens arbejdstid kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Helbreds kontrollen foregår på følgende måde:

Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema.

Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbreds undersøgelse.

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

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

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

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

## **§ 18. Pension**

### **Stk. 1.**

Mellem mejeriforbundene (Fødevarerforbundet NNF, Fagligt Fælles Forbund og Serviceforbundet) og Mejeribrugets Arbejdsgiverforening er indgået aftale om etablering af pensionsordning gennem PensionDanmark med virkning fra 1. marts 1993.

### **Stk. 2.**

Pensionsbidraget udgør pr. 1. juli 2010 12,75%. Med virkning fra 1. juli 2012 forhøjes pensionsbidraget til 12,99% af medarbejderens pensionsgivende løn.

Den pensionsgivende løn består af følgende af virksomheden udbetalte løndelev:

- ◆ ferieberettiget løn
- ◆ feriegodtgørelse

- ◆ søgnehelligdagsgodtgørelse
- ◆ øvrige skattepligtige udbetalinger (sygedagpenge i arbejdsgiverperioden, løn under sygdom og barsel m.m.).

Medarbejderen betaler en tredjedel af pensionsbidraget, og virksomheden betaler to tredjedele. Medarbejderen kan øge eget- bidraget.

### **Stk. 3.**

Medarbejdere, der er fyldt 20 år er omfattet af ordningen.

### **Stk. 4.**

Mejeri- og transportoperatørelever - bortset fra voksenlærlinge - er ikke omfattet af pensionsordningen.

### **Stk. 5.**

Under 14 ugers barselsorlov jf. § 16, stk. 5 indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

<b>Arbejdsgiverbidrag</b> <b>kr. pr. time /</b> <b>kr. pr. måned</b>	<b>Arbejdstagerbidrag kr.</b> <b>pr. time /</b> <b>kr. måned</b>	<b>Samlet bidrag</b> <b>kr. pr. time /</b> <b>kr. pr. måned</b>
5,50 / 890,00	2,75 / 445,00	8,25 / 1.335,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

### **Stk. 6.**

Følgende medarbejdergrupper er ikke omfattet af pensionsordningen, men skal have virksomhedens andel af pensionsbidraget udbetalt sammen med den indtjente løn:

- medarbejdere, der når den til enhver tid gældende efterlønsalder og modtager pension fra PensionDanmark
- medarbejdere, der når den til enhver tid gældende folkepensionsalder
- medarbejdere, der modtager supplerende førtidspension fra PensionDanmark.

### **Stk. 7.**

Der er indgået aftale om en sundhedsordning (PensionDanmark) med virkning fra 1. juli 2008. Der afsættes foreløbig 0,15 %, der indbetales sammen med pensionsbidraget jf. stk. 2. Denne omkostning er arbejdsgiverbetalt.

## **§ 19. Gruppelivsforsikring**

Medarbejderne er forsikret i henhold til den inden for arbejdsgiverforeningen etablerede gruppelivsordning i bilag IV.

## **§ 20. Funktionærlignende ansættelsesvilkår**

Der er etableret funktionærlignende ansættelsesvilkår i henhold til bestemmelserne i bilag VI.

## § 21. Opsigelsesregler

### Stk. 1.

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

- |    |                                  |         |
|----|----------------------------------|---------|
| a) | Fra arbejdsgiverens side:        |         |
|    | Indtil 2 måneders ansættelse     | Ingen   |
|    | Efter 2 måneders ansættelse      | 2 uger  |
|    | Efter 2 års ansættelse           | 6 uger  |
|    | Efter 5 års ansættelse           | 8 uger  |
|    | 10 års ansættelse og fyldt 50 år | 13 uger |
| b) | Fra medarbejderens side:         |         |
|    | Indtil 2 måneders ansættelse     | Ingen   |
|    | Efter 2 måneders ansættelse      | 2 uger  |
|    | 10 års ansættelse og fyldt 50 år | 4 uger  |

Opsigelse varsles til udløbet af en lønafregningsuge.

### Stk. 2.

Ved virksomhedslukning forlænges de under stk. 1, a) nævnte opsigelsesvarsler med 5 uger.

### Stk. 3.

Opsigelsesvarslet fra virksomheden bortfalder:

- Ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejders arbejdsstandsning.
- Ved indtræden af maskinstandsning eller materialemangel eller anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.
- Ved produktionsstop, foranlediget af en udefra kommende hændelse.
- Såfremt stk. 3, a), b) og c) anvendes, skal dette forud godkendes af de berørte organisationer.

### Stk. 4.

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet kan ikke opsiges med begrundelsen sygdom inden for de første 4 måneder af sygdomsperioden, uden at dette har været drøftet med tillidsrepræsentanten.

### Stk. 5.

Skyldes uarbejdsdygtigheden tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, kan medarbejderen, uanset anciennitet, ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvor vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af rettidigt anmeldt tilskadekomst.

**Stk. 6.** Medarbejdere, som genoptager arbejdet inden for et tidsrum af **9 måneder** genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet i relation til stk. 1,a) og b) vedrørende opsigelse.

### **Stk. 7.**

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

## **§ 22. Fratrædelsesgodtgørelse**

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000/10.000/15.000.
2. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.
4. Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2011.
5. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

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

## **§ 23. Regler for tillidsrepræsentanter**

Regler for valg af tillidsrepræsentanter mv. er angivet i bilag V.

## **§ 24. Efter- og videreuddannelse**

Denne § er i overenskomstperioden 2008-2011 blevet integreret i aftale om kompetenceudvikling.

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. 1.**

Deltager en medarbejder på virksomhedens foranledning i en uddannelse, der er godkendt af organisationerne, udredes forskellen mellem kursusgodtgørelse og medarbejderens normale løn af arbejdsgiveren. Under uddannelsesforløbet betales feriepenge og pension.

**Stk. 2.**

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.**

Den enkelte medarbejder har - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - efter 9 måneders uafbrudt ansættelse ret til indtil 2 ugers frihed - uden løn - om året til efter- og/eller videreuddannelse.

**Stk. 4.**

Ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed, har medarbejderen ret til at akkumulere retten til uddannelse i maksimalt 3 år (6 uger efter 3 år), således at medarbejderen overfører virksomheden - før afslutningen af et beskæftigelsesår - meddeler virksomhedens ledelse, at uddannelsesrettigheden helt eller delvist ønskes overført til næste år.

**§ 25. Seniorpolitik**

Overenskomstparterne anser det for særdeles vigtigt, at der skabes et rummeligt arbejdsmarked, idet det anses for hensigtsmæssigt, at ældre medarbejdere, der er fyldt 55 år og har 5 års anciennitet i virksomheden, kan bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Med henblik på at opnå denne målsætning, peger overenskomstparterne på, at overenskomstens sociale kapitel også kan finde anvendelse for ældre medarbejdere, der ønsker en gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Overenskomstparterne opfordrer derfor til, at den egentlige seniorpolitik udarbejdes i regi af samarbejdsudvalget.

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

- a) Fremme arbejdsglæden hos ældre medarbejdere.
- b) Give muligheder for mere fleksible jobordninger og omrokeringer, retrætestillinger, nedsat arbejdstid jf. det sociale kapitel herom.

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

**§ 26. Varsel om arbejdsstandsning**

Ved overenskomstens udløb skal der - forinden den er bortfaldet - gives de almindelige varsler (14 og 7 dage) for henholdsvis strejke og lockout, ligesom ingen arbejds-

standsning må ske på trods heraf eller på trods af norm for regler for behandling af faglig strid.

## **§ 27. Faglig strid**

### **Stk. 1.**

Uoverensstemmelser angående forståelsen af denne overenskomst behandles efter den af hovedorganisationerne senest vedtagne norm, herunder hovedaftalen mellem Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landsorganisationen i Danmark.

### **Stk. 2.**

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

### **Stk. 3.**

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

### **Stk. 4.**

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

### **Stk. 5.**

Mejeribrugets Arbejdsgiverforening udpeger 4 repræsentanter og Serviceforbundet/Danske Mejeristers Fagforening og Fødevarerforbundet NNF udpeger hver 1 repræsentant, Fagligt Fælles Forbund udpeger 2 repræsentanter for indeværende overenskomstperiode og ved beslutning i overenskomstudvalget har hvert forbund én stemme.

## **§ 28. Overenskomstens varighed**

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2011. Overenskomsten er løbende til den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. april, dog tidligst 1. april 2013.

København, den 21. marts 2011

For  
Mejeribrugets Arbejdsgiverforening:

*Sign. Pejter Søndergaard*

For  
Fødevarerforbundet NNF:

*Sign. Poul Erik Faarkrog*

For  
Fagligt Fælles Forbund - 3F:

*Sign. Vagn Henriksen/  
Kim Poder*

For  
Serviceforbundet/Danske  
Mejeristers Fagforening

*Sign. Lars Gram*

## **BILAG I - Søgnehelligdagsbetaling**

### **Stk. 1.**

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

### **Stk. 2.**

Under sygdom og tilskadekomst opspares søgnehelligdagsbetaling efter samme regler som beregning af feriegodtgørelse efter ferielovens § 25.

### **Stk. 3.**

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

### **Stk. 4.**

Den for hver enkelt medarbejder i kalenderåret henlagte søgnehelligdagsbetaling udbetales dels i form af et forskudsbeløb jf. overenskomstens § 5, og dels i form af en restbetaling, der udbetales ved udgangen af uge 26.

### **Stk. 5.**

De i stk. 4 nævnte forskudsbeløb andrager:

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

for hver søgnehelligdag. Når Grundlovsdagen falder på en hverdag, betragtes denne som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

### **Stk. 6.**

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

### **Stk. 7.**

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

### **Stk. 8.**

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

### **Stk. 9.**

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

### **Stk. 10.**

Medarbejderen har straks fra ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte søgnehelligdagsbetaling og de i stk. 5 angivne forskudsbeløb. Et eventuelt underskud på søgnehellig-

dagskontoen kan modregnes i tilgodehavende løn i forbindelse med et ansættelsesforholds ophør.

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

Såfremt medarbejderen fratræder og genansættes inden for samme indtjeningsår (ferieoptjeningsåret), tilbageføres det tidligere optjente søgnehelligdagsbeløb til søgnehelligdagskontoen.

#### **Stk. 11.**

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

#### **Stk. 12.**

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

#### **Stk. 13.**

Dersom arbejdsgiveren ikke kan godkende den af medarbejder angivne grund til forsømmelse, giver han/hun straks medarbejderen meddelelse herom, således at denne i samråd med sin organisation kan få lejlighed til at tage stilling til, hvorvidt arbejdsgiverens nægtelse af at godkende forsømmelsen er rimelig. Uoverensstemmelser om sådanne spørgsmål kan gøres til genstand for fagretslig behandling.

#### **Stk. 14.**

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

#### **Stk. 15.**

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

#### **Stk. 16.**

En medarbejder, som skifter arbejdssted, får ved afgang fra virksomheden eller senest ved kalenderårets udgang udleveret et af organisationerne godkendt bevis, som angiver vedkommende medarbejders navn og fødselsdato samt det beløb, han/hun har til gode som søgnehelligdagsbetaling.

#### **Stk. 17.**

Det efter beviset tilgodehavende beløb kan hæves hos den virksomhed eller organisation, der ifølge beviset skal foretage udbetalingen, når vedkommende medarbejder i det efterfølgende ferieår holder ferie.

**Stk. 18.**

Udbetalingen sker i overensstemmelse med de for udbetalingen af feriegodtgørelse gældende regler.

**Stk. 19.**

Attestation for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved påtegning af beviset i overensstemmelse med de for attestation, vedrørende feriegodtgørelse, gældende regler.

**Stk. 20.**

Tilgodehavende søgnehelligdagsbetaling, som ikke er hævet inden udgangen af det ferieår, inden for hvilket ferie skulle have været holdt, vil kunne anvendes efter nærmere aftale mellem overenskomstparterne, f.eks. således, at beløbet benyttes til et feriearrangement eller indgår i en hjælpekasse.

**Stk. 21.**

I tilfælde af dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdagsbetaling afdødes bo.

**Stk. 22.**

Såfremt der i henhold til stk. 16 anvendes et søgnehelligdagskort (eventuelt kombineret ferie- og søgnehelligdagskort) til dokumentation for indtjent søgnehelligdagsgodtgørelse, garanterer Mejeribrugets Arbejdsgiverforening for betaling i henhold til ovennævnte bestemmelser.

## **BILAG II - Regler for holddrift**

### **§ 1. Almindelige arbejdstidsbestemmelser**

#### **Stk. 1.**

Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte medarbejder 37 timer pr. uge. Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer. Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle 3 skift forudsat, at der lokalt er enighed derom.

#### **Stk. 2.**

Arbejdstiden kan, hvis holddriftsarbejdet strækker sig over mindst 6 uger, tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3 skift i gennemsnit udgør 105 timer i løbende 3 ugers perioder, og ved arbejde i 2 skift i gennemsnit 71 timer i løbende 2 ugers perioder. Den ugentlige arbejdstid kan således være længere eller kortere end anført i stk. 1, og overskydende timer opsamles til hele fridage, som fastlægges i turnusperiodens arbejdsplan. Den enkelte medarbejder skal for at kunne betragtes som holddriftsarbejder indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

#### **Stk. 3.**

Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog medarbejdere, der er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan (§ 1, stk. 2), ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de medarbejdere, der har krav på varsel, efter reglerne i § 5 med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid.

#### **Stk. 4.**

I almindelighed fortsætter et hold 1 uge ad gangen på samme skift, og derefter skiftes, f.eks. ved arbejde i 3 skift, således at holdet fra 1. skift overgår til 3. skift, holdet fra 2. skift overgår til 1. skift, og holdet fra 3. skift overgår til 2. skift. Der skiftes normalt i forbindelse med en søndag.

#### **Stk. 5.**

I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet fra kl. 6 til kl. 6 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er skriftligt aftalt. Kræves det, at medarbejdere skal møde før kl. 6, betales overarbejdstillæg indtil dette tidspunkt i stedet for holddriftstillæg.

#### **Stk. 6.**

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

#### **Stk. 7.**

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

## **§ 2. Særlige arbejdstidsbestemmelser**

### **Stk. 1.**

Hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, samt i tilfælde, hvor der træffes aftale mellem parterne herom. Endvidere kan turnusplan-en med 3 ugers varsel afbrydes på søgnehelligdage, uden at det medfører betalingsmæssige konsekvenser efter § 6, stk. 2.

### **Stk. 2.**

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

### **Stk. 3.**

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

### **Stk. 4.**

Søn- og helligdagsdøgnet (24 timer) kan tidligst påbegyndes kl. 22 før pågældende søn- eller helligdag og skal senest slutte kl. 8 efter pågældende søn- og helligdag.

## **§ 3. Betaling for holddriftsarbejde**

### **Stk. 1.**

For holddriftsarbejde på hverdage, med undtagelse af lørdage, betales følgende tillæg:

Fra kl. 17.00 til kl. 06.00 ..... 47,75 pr. time

Pr. 1. april 2012 hæves tillægget til kr. 48,70.

### **Stk. 2.**

For holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehelligdage (Grundlovsdag mellem kl. 12.00 og kl. 24.00) betales et tillæg på kr. 94,85 pr. time. (Tillægget hæves pr. 1. april 2012 til kr. 96,75). Der skal ikke herudover ydes de i overenskomsterne fastsatte tillægsbetalinger, procenter eller ørebeløb for arbejde på disse dage.

### **Stk. 3.**

Hvor søndagsdøgnet er forskudt og slutter mellem søndag kl. 22 og mandag morgen kl. 6, og hvor der arbejdes 6 gange på 3. skift pr. uge, betales til mandag morgen kl. 6 samme tillæg pr. time, som anført i stk. 2.

## **§ 4. Overarbejde**

Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg, jf. § 3, stk. 1 og 2, betales foruden overtidsbetaling det til tidspunktet svarende holddriftstillæg.

## **§ 5. Manglende varsel**

Såfremt der ikke er givet det i § 1, stk. 3, anførte varsel på 5 x 24 timer, betales i stedet for holddriftstillæg indtil varslets udløb en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid.

## **§ 6. Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde**

### **Stk. 1.**

Når en medarbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet i holddrift ud over 3 døgn, betales i stedet for holddriftstillæg for den præsterede tid en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid. Denne bestemmelse kan ikke bringes i anvendelse for arbejdere, der er med i en turnusperiodes vagtplan.

### **Stk. 2.**

Afbrydes holddriftsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode i henhold til § 1, stk. 2, skal der i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen finder sted, betales overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser for timer ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden. Manglende tid op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

### **Stk. 3.**

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

## **§ 7. Overflytning**

### **Stk. 1.**

Overflyttes en medarbejder fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et engangsbeløb på kr. 228,10 i anledning af overflytningen. (Beløbet hæves pr. 1. april 2012 til kr. 218,25 232,70). Ved tilbageflytning inden for 6 uger til det oprindelige hold eller ved flytning til dagarbejde ydes ingen ekstra betaling.

### **Stk. 2.**

Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet eller til og fra dagarbejde, uden at dette sker som følge af en fast turnusplan tilrettelagt i henhold til § 1, stk. 2, og han/hun ikke inden for en lønningsperiode opnår den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, betales den manglende tid med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg. Eventuelle overskydende timer i lønningsperioden, ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

## **§ 8. Arbejde på eller forskydning af fridage**

### **Stk. 1.**

Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehellidage (§ 2, stk. 2) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehellidagen betales et ekstra tillæg på kr. 95,15 pr. time. (Beløbet hæves pr. 1. april 2012 til kr. 97,05). Samme ekstra tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehellidag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag (§ 2, stk. 2).

### **Stk. 2.**

Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af turnusplanen, betales et tillæg på kr. 22,80 pr. time. (Beløbet hæves pr. 1. april 2012 til kr. 23,25). En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.

### **Stk. 3.**

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

## **§ 9. Lokalaftaler**

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

## **BILAG III - Feriekortordning**

Idet ferieloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 102 af 3. marts 1993, med dertil hørende administrative bestemmelser i øvrigt, er gældende, er der mellem arbejdsgiverforeningen og de forbund, der har tilsluttet sig nærværende aftale, enighed om, at nedenstående regler træder i stedet for bestemmelserne om FerieKonto-systemet:

### **Stk. 1.**

Til de i ovennævnte virksomheder beskæftigede arbejdere udbetales den feriegodtgørelse, som de pågældende har optjent inden for virksomhederne, kontant, umiddelbart før ferien påbegyndes, i stedet for indbetaling på FerieKonto. Ved beregning af feriegodtgørelsen, og med hensyn til reglerne for udnyttelsen af den optjente feriegodtgørelse, følges de i ferieloven anførte bestemmelser.

### **Stk. 2.**

En arbejder, som i årets løb fratræder sin stilling i virksomheden, får ved afgang udleveret et af organisationerne godkendt standardkort. På kortet anføres:

- a) vedkommendes navn og adresse,
- b) hvor længe lønmodtageren har været beskæftiget i optjeningsåret,
- c) den løn, han/hun har fået udbetalt,
- d) den beregnede feriegodtgørelse, kildeskattetrækket og den feriegodtgørelse, der skal udbetales,
- e) det antal feriedage, han/hun har ret til, samt
- f) at kortet taber sin gyldighed ved ferieårets udløb.

### **Stk. 3.**

Har vedkommende ikke haft hele den ham/hende i det forløbne ferieår tilkomne ferie, får han/hun tillige udleveret et restferiekort som bevis for den feriegodtgørelse, der tilkommer ham/hende for den del af ferien for det forudgående optjeningsår, han/hun endnu ikke har holdt. Restferiekortet skal indeholde de samme oplysninger som feriekortet og herudover oplysning om den indtil fratrædelsestidspunktet udbetalte feriegodtgørelse, den tilgodehavende feriegodtgørelse samt det dertil svarende antal feriedage.

### **Stk. 4.**

Den ferieberettigede kan kræve sig feriebetalingen udbetalt eller tilsendt af virksomheden, imod aflevering eller indsendelse til virksomheden af det til vedkommende udleverede standardkort eller restferiekort. Bevis for, at vedkommende skal have ferie, sker ved påtegning på dette kort, enten af den arbejdsgiver, hvor den pågældende er beskæftiget på det tidspunkt, ferie skal holdes, eller, hvis den ferieberettigede er arbejdsløs, af den arbejdsløshedskasse, hvor den pågældende kontrolleres som arbejdsløs.

Skal ferien holdes under aftjening af værnepligt, meddeles attestation af den militære afdeling eller vedkommende afdeling af civilforsvarskorpset, og under aftjening af civilværnepligt af chefen. I andre tilfælde meddeles attestation af bistandskontoret.

### **Stk. 5.**

Skal arbejderen ikke have hele den ham/hende tilkommende ferie i sammenhæng, giver den arbejdsgiver, hvor vedkommende er beskæftiget på det tidspunkt, ferien skal holdes (eventuelt arbejdsløshedskassen eller bistandskontoret), kortet påtegning om,

hvor mange dage arbejderen nu skal have ferie, og hvor stort et feriepengebeløb der svarer dertil. Virksomheden, der har udstedt kortet, udbetaler da til vedkommende det beløb, der nu er forfaldet til udbetaling, og udleverer et restferiekort på det resterende beløb i overensstemmelse med foran anførte regler.

#### **Stk. 6.**

Ferieberettigede, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, fødsel, ophold i udlandet, indsættelse i en af fængselsvæsenets institutioner eller anden tvangsanbringelse, overgang til selvstændigt arbejde eller til arbejde i hjemmet, helt eller delvis er afskåret fra at holde ferie i ferieperioden, har ret til, efter ferieperiodens udløb 30. september, at få udbetalt feriegodtgørelse for hovedferien, jf. lovens § 9, stk. 1, uden at holde ferie, jf. lovens § 20.

#### **Stk. 7.**

Inden ferieårets udløb kan feriegodtgørelse udbetales, uden at ferien er holdt, hvis lønmodtageren på grund af de i stk. 6 omhandlede forhold helt eller delvis har været afskåret fra at holde ferie inden 1. maj i ferieåret.

#### **Stk. 8.**

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

#### **Stk. 9.**

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

#### **Stk. 10.**

Mejeribrugets Arbejdsgiverforening garanterer for lønmodtagernes krav på feriegodtgørelse over for virksomheder, der er medlemmer af foreningen. Ved lønmodtagere forstås i denne forbindelse de folk, som er omfattet af overenskomster, indgået mellem arbejdsgiverforeningen og de forbund, der har tilsluttet sig aftalen.

#### **Stk. 11.**

I tilfælde af, at en virksomheds selvstændige drift ophører, og den pågældende virksomheds forpligtelser ikke overtages af en virksomhed, der er omfattet af nærværende feriekortordning, skal udbetalingen af tilgodehavende feriegodtgørelse finde sted i form af indbetaling til FerieKonto.

#### **Stk. 12.**

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

## **BILAG IV - Gruppelivsforsikring**

Mejeribrugets Arbejdsgiverforening har tegnet gruppelivsforsikring for hele det personale på arbejdsgiverforeningens medlemsvirksomheder, der er omfattet af overenskomsterne inden for arbejdsgiverforeningen.

### **Stk. 1. Forsikringens omfang**

Forsikringssummerne er ved død følgende:

16 - 54 år inkl.	kr. 90.000
55 - 59 år inkl.	kr. 70.000
60 - 64 år inkl.	kr. 45.000
65 - 66 år inkl.	kr. 23.000

Efterlader en gruppelivsforsikret ved sin død børn under 21 år, udbetales yderligere kr. 13.000 for hvert barn.

### **Stk. 2. Udbetaling af forsikringssum**

Ved den forsikredes død udbetales forsikringssummen til den pågældendes nærmeste pårørende, medmindre andet skriftligt er aftalt mellem gruppemedlemmet og forsikringsselskabet.

Ved nærmeste pårørende forstås vedkommendes ægtefælle eller, hvis en sådan ikke efterlades, vedkommendes børn, eller, hvis sådanne heller ikke forefindes, vedkommendes arvinger ifølge testamente eller lov.

Som børn regnes også adoptiv- og stedbørn.

Børnesummer for børn, som er optaget i husstanden i afdødes hjem, udbetales til ægtefællen. I andre tilfælde tilfalder børnesummer de pågældende børn.

Forinden udbetaling af forsikringssummen kan finde sted, må den berettigede fremskaffe sådan dokumentation for udbetalingen, som forsikringsselskabet finder nødvendigt.

### **Stk. 3. Særlige betingelser**

Forsikringsdækningen er virksom fra det øjeblik, en arbejder, som er fyldt 16 år, påbegynder sin ansættelse på en virksomhed inden for Mejeribrugets Arbejdsgiverforening, og varer til udgangen af den kalendermåned, i hvilken fratrædelse finder sted.

Udtræder et gruppemedlem inden det fyldte 67. år på grund af sygdom eller ulykkestilfælde, der medfører mindst 2/3 erhvervsudygtighed, opretholdes dødsfaldsdækningen uden præmiebetaling, så længe erhvervsudygtigheden varer, dog længst i 3 år. Så længe erhvervsudygtigheden varer, må den forsikrede på egen bekostning fremskaffe sådanne bevisligheder for erhvervsudygtigheden, som selskabet skønner nødvendige. Blanketter til anmeldelse kan rekvireres hos arbejdsgiverforeningen.

Dersom en gruppelivsforsikret fratræder sin stilling hos en af arbejdsgiverforeningens medlemsvirksomheder, kan der efter nærmere angivne regler tegnes fortsættelsesforsikring. Ret til tegning af fortsættelsesforsikring skal gøres gældende inden 2 måneder efter fratrædelsen.

#### **Stk. 4. Anmeldelse af dødsfald**

Virksomhederne kan indberette ændring i begunstigelseserklæring eller give oplysning om dødsfald på følgende måde med angivelse af kontaktadresse på pårørende:

Brev:

Stiles til AP Pension, Østbanegade 135, 2100 København Ø.

Oplysning om dødsfald mærkes "udbetaling"

Oplysning om begunstigelse mærkes "kundegruppe 1".

E-mail:

Oplysning om dødsfald: [udbetaling@appension.dk](mailto:udbetaling@appension.dk)

Oplysning om begunstigelse: [kundegrp1@appension.dk](mailto:kundegrp1@appension.dk)

## **BILAG V - Regler for tillidsrepræsentanter**

### **§ 1. Valg af tillidsrepræsentant**

#### **Stk. 1.**

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

#### **Stk. 2.**

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

#### **Stk. 3.**

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige arbejdere, der er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed. Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed. Hvor der ikke er mindst 5 sådanne arbejdere, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst. På virksomheder eller i afdelinger med færre end 6 arbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

#### **Stk. 4.**

Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbundene, men ingen af disse forbund er repræsenteret med 6 medlemmer eller derover, kan de således i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1, 2 og 3 opstillede retningslinier, såfremt der tilsammen er beskæftiget 6 eller flere medlemmer af de nævnte forbund.

Såfremt en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med 5 eller færre arbejdere i stedet lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter.

#### **Stk. 5.**

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

#### **Stk. 6.**

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

#### **Stk. 7.**

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet, og af dette er meddelt arbejdsgiverforeningen - dog indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelsen, når valget har fundet sted, under forudsætning af, at virksomheden senest dagen efter valget har fået skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt. Hvis den skriftlige meddelelse modta-

ges senere, indtræder beskyttelsen først ved modtagelsen af den skriftlige meddelelse.

#### **Stk. 8.**

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

Såfremt arbejdsgiverforeningen inden for 3 uger efter at have modtaget meddelelse fra forbundet om valget benytter sin nævnte ret til påtale, betragtes sagen først som afgjort, når spørgsmålet har været afsluttende fagretligt behandlet. Fagretlig behandling af sådanne spørgsmål skal i alle tilfælde ske inden for de i regler for fagretlig behandling fastsatte tidsfrister.

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

## **§ 2. Tillidsrepræsentantens virksomhed**

#### **Stk. 1.**

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

#### **Stk. 2.**

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

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

#### **Stk. 3.**

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

#### **Stk. 4.**

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

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

#### **Stk. 5.**

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

**Stk. 6.**

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

**Stk. 7.**

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

**Stk. 8.**

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

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

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

**Stk. 9.**

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

**§ 3. Tillidsrepræsentantens vilkår****Stk. 1.**

Der ydes tillidsrepræsentanter fri mobiltelefon (ikke til privat benyttelse).

**Stk. 2.**

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

**Stk. 3**

Udover den i henhold til praksis "fornødne tid" til udførelse af hvervet som tillidsrepræsentant ydes 4 timers frihed pr. måned, der overføres til fridagskontoen, jf. overenskomstens § 13.

Med virkning fra 1. april 2010 øges optjeningen til 6 timer pr. måned.

Fællestillidsrepræsentanter på samme måde optjener 10 timer pr. måned.

## **§ 4. Tillidsrepræsentantmøder**

### **Stk. 1.**

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

Med dette formål for øje har arbejdsgiveren på opfordring fra tillidsrepræsentanten pligt til - hvor samarbejdsudvalg i henhold til aftalen af 14. marts 2005 mellem hovedorganisationerne ikke er oprettet - 6 gange årligt at tilkalde tillidsrepræsentanten for med denne at drøfte produktionsmæssige og lignende forhold og herunder give oplysninger om udsigterne for virksomhedens økonomi og de fremtidige beskæftigelsesforhold i virksomheden.

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

### **Stk. 2.**

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

### **Stk. 3.**

Hvor tillidsrepræsentantmøder afholdes dels i og dels uden for arbejdstiden, betales det i stk. 2 nævnte honorar, og for den del af mødet, der finder sted i arbejdstiden, betales desuden i henhold til § 2, stk. 6.

### **Stk. 4.**

Afholdes tillidsrepræsentantmøderne i arbejdstiden, betales alene for tabt arbejdsfortjeneste i henhold til § 2, stk. 6, for ordinære møder samt for ekstraordinære møder, der kommer i stand efter arbejdsgiverens ønske.

## **§ 5. Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

### **Stk. 1.**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

### **Stk. 2.**

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne paragrafs stk. 1.

### **Stk. 3.**

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter denne paragrafs stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 1, skal han/hun rette henvendelse til arbejdsgiverforeningen, der derefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne for fagretlig behandling. Mæglingmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En arbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst et år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden et år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet som almindelig arbejder.

#### **Stk. 4.**

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

#### **Stk. 5.**

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

#### **Stk. 6.**

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

#### **Stk. 7.**

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal arbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis arbejderantallet i en periode af 3 måneder har været, **under 6** og virksomheden skriftligt tilkendegiver, at man ikke ønsker tillidsrepræsentantstillingen opretholdt.

### **§. 6 Fællestillidsrepræsentant**

#### **Stk. 1.**

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

#### **Stk. 2.**

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

#### **Stk. 3.**

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

## **§ 7. Stedfortræder for tillidsrepræsentant**

### **Stk. 1.**

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

### **Stk. 2.**

Ved etablering af flerskift kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor han/hun ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 medlemmer af forbundet, udpege en stedfortræder, som på tillidsrepræsentantens vegne kan søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten. Navnet på en sådan stedfortræder skal straks meddeles arbejdsgiveren.

## **§ 8. Klublove og aftaler mellem arbejderne indbyrdes**

### **Stk. 1.**

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

### **Stk. 2.**

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

## **§ 9. Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer**

### **Stk. 1.**

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valgbarheds-, og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter. Herudover henvises i øvrigt til lov nr. 268 af 18. marts 2005, lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.

### **Stk. 2.**

For de af arbejdstagerne valgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, jf. Industriministeriets bekendtgørelse nr. 529 af 5. december 1980.

### **Stk. 3**

Der ydes arbejdsmiljørepræsentanter fri mobiltelefon (ikke til privat benyttelse). Arbejdsmiljørepræsentanter skal til udførelse af deres hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter herunder internet samt adgang til mødefaciliteter.

### **Stk. 4**

For en arbejder der ophører med at være arbejdsmiljørepræsentant gælder samme regler som i Bilag V, § 5 stk. 3.



## **BILAG VI - Funktionærlignende ansættelsesvilkår**

Mellem Mejeribrugets Arbejdsgiverforening, Fødevarerforbundet NNF, Fagligt Fælles Forbund (gælder ikke chauffører) og Serviceforbundet/Danske Mejeristers Fagforening, er der opnået enighed om, at de virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, der for medarbejdere ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesvilkår, gør det efter følgende retningslinjer:

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

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

Organisationernes ansættelsesblanket skal bruges ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan af de underskrivende kræves indsendt til den respektive organisation senest 3 uger efter aftalens indgåelse.

### **Arbejdstid**

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

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

### **Løn**

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

### **Lønningsperiode og lønudbetaling**

Lønnen omregnes til månedsløn og betales månedligt bagud på samme dato, som er gældende for virksomhedens funktionærer. Omregningsfaktoren er det til enhver tid gældende timetal.

Lønnen kan af virksomheden indsættes på den pågældendes bank-, sparekasse- eller girokonto.

### **Overgang til månedsløn**

For at lette tilpasningen af den enkelte medarbejders økonomi til den længere lønningssperiode, kan den enkelte medarbejder, der overgår til månedsløn opnå et acountebeløb, der maksimalt kan udgøre kr. 9.000,00.

Det ønskede beløb udbetales på det tidspunkt, hvor uge- eller 14-dagesløn første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 9 måneder, dog forfalder restsaldoen til betaling ved fratræden. Det månedlige tilbagebetalingsbeløb er kr. 1.000,00.

### **Anciennitet**

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

## Opsigelse

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

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

Opsigelse kan finde sted under sygdom.

## Fratrædelsesgodtgørelse

Ved afskedigelse efter at have været ansat uafbrudt i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, skal arbejdsgiveren betale godtgørelse, svarende til henholdsvis en, to eller tre måneders løn, beregnet efter de hele år medarbejderen har været ansat på funktionærlignende vilkår i forhold til de hele år ansættelsesperioden udgør på virksomheden, henholdsvis som følger:

### Ansæt på virksomheden i 12-14 år:

$$\frac{\text{Funkt.lign. år (max. 12)}}{12} \times 1 \text{ måneders løn}$$

### Ansæt på virksomheden i 15-17 år:

$$\frac{\text{Funkt.lign. år (max. 15)}}{15} \times 2 \text{ måneders løn}$$

### Ansæt på virksomheden i 18 år og mere:

$$\frac{\text{Funkt.lign. år (max. 18)}}{18} \times 3 \text{ måneders løn}$$

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

## Betaling på søgnehellidage

Arbejde/Fri	Aflønning
Fri ifølge arbejdsplanen	Normal månedsløn
Arbejde, men får fri	Normal månedsløn
Arbejde ifølge arbejdsplanen	Normal månedsløn Søn- og helligdagstillæg 2/3 fritimer (til fridagssaldoen) Timeløn for præsterede timer
Fri men tilsagt til at arbejde	Normal månedsløn Timeløn for præsterede timer Søn- og helligdagstillæg 2/3 fritimer (fridagssaldoen) Køb af fridags tillæg

*Ovenstående regler er ikke gældende for medarbejdere på holddrift.  
Der betales ikke forskudttidstillæg ved fri ifølge arbejdsplanen eller arbejde men fri.*

### **Ferie**

Der holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 23. Nærværende bestemmelse erstatter overenskomstens § 15. Ved fratræden anvendes den mellem parterne aftalte feriekortordning.

### **Uarbejdsdygtighed**

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

### **Andre regler**

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

### **Fagretslig behandling**

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinier behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid og kan ikke gøres til genstand for civilt søgsmål.

### **Graviditet, barsel, fædre- og forældreorlov samt barnets første sygedag**

Ved graviditet, barsel, fædre- og forældreorlov samt barnets første sygedag aflønnes i henhold til reglerne i fællesoverenskomsten.

### **Fridage**

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

## **BILAG VII - Medarbejdere ansat til weekendarbejde**

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

### **Stk. 1.**

- a. Der arbejdes normalt i to hold á 24 timer på lørdage og søndage. Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis udføre arbejde på ugens 5 første dage og kun efter godkendelse i organisationerne.
- b. Weekendarbejde påbegyndes normalt lørdag morgen ved arbejdsdøgnets begyndelse, medmindre andet aftales. Påbegyndes weekendarbejde tidligere end lørdag morgen kl. 6.00, må betalingerne ikke forringes herved.
- c. Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.
- d. Overtrædelse af pkt. c) betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der medfører øjeblikkelig fratræden fra virksomheden.

### **Stk. 2.**

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

### **Stk. 3.**

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

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

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

### **Stk. 4.**

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

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet betaler virksomheden sygeløn med den beregnede sats i stk. 2.

### **Stk. 5.**

Medarbejdere, der er berettiget til sygeløn jf. overenskomstens § 16, ydes sygeløn for de skemalagte arbejdstimer han/hun er fraværende, dog mindst hvad der svarer til det sygedagpengebeløb, der fremkommer ved beregning jf. stk. 4.

**Stk. 6.**

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til Ferieloven, herunder overenskomstens bestemmelser. Ved fuld beskæftigelse i optjeningsåret vil ferien udgøre 5 lørdage og søndage.

**Stk. 7.**

ATP - bidrag beregnes med fuldt bidrag.

**Stk. 8.**

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

**Stk. 9.**

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

**Stk. 10.**

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

## **BILAG VIII - Afholdelse af ferie i timer**

Mellem Mejeribrugets Arbejdsgiverforening og Fødevarerforbundet NNF, Fagligt Fælles Forbund og Serviceforbundet/Danske Mejeristers Fagforening er følgende med virkning fra 1. maj 2009 aftalt i forbindelse med afholdelse af ferie:

Parterne er enige om at fravige ferielovens udgangspunkt om, at ferie skal afholdes på samme måde som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt, således at ferie fremover kan afholdes i timer.

Ovennævnte udgangspunkt fraviges med hjemmel i ferielovens § 20, stk. 1, 1. pkt., hvorefter ferielovens § 12, stk. 2 kan fraviges ved kollektiv aftale. En forudsætning for, at en sådan kollektiv aftale kan indgås er, at der på overenskomstområdet er aftalt en feriekortordning, hvilket som bekendt er tilfældet, jf. den mellem arbejdsgiverforeningen og Fagligt Fælles Forbund, Fødevarerforbundet NNF samt Dansk Serviceforbundet indgåede feriekortordning af 22. november 1973, som træder i stedet for bestemmelserne om feriekontosystemet, jf. lovbekendtgørelse nr. 102 af 3. marts 1993.

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

Nærværende bilag "Afholdelse af ferie i timer" beskriver kortfattet ferielovens relevante bestemmelser. bilaget ændrer ikke ved, at det er ferieloven med dertil hørende fortolkningsbidrag der er afgørende, såfremt der mellem parterne opstår uenighed omkring forståelsen af dette protokollat.

### **Ferielovens relevante bestemmelser**

*Ifølge ferielovens § 12, stk. 2 (FL) skal ferie afholdes i dage, og således at ferieugen afspejler arbejdsugen. FL § 20 hjemler dog mulighed for, at fravige denne regel ved en kollektiv overenskomst, såfremt der er indgået aftale om feriekortordning, således at ferie i stedet kan afholdes i timer.*

To lovkrav skal opfyldes før ferien kan afholdes i timer

1. Aftale om (privat) feriekortordning, og
2. lønmodtagere, der har været ansat i helt optjeningsår, skal have ret til mindst 4 ugers betalt ferie (eller forholdsmæssigt i forhold til optjeningsperioden).

Udgangspunktet efter FL § 12, stk. 2 er, at ferieugen skal afspejle arbejdsugen, således at der i en fuldt afviklet ferie indgår det samme antal korte og lange dage, som i en arbejdsuge.

Dette udgangspunkt fraviges hermed, hvorefter ferien ikke længere skal afspejle arbejdsugen samt at ferien kan afholdes i timer.

Konsekvensen bliver, at ferien ikke nødvendigvis vil bestå af 5 ugers ferie - regnet i dage.

- Lønmodtageren vil altså skulle acceptere, at de 5 ugers optjent ferie (ansættelse hele optjeningsåret) ikke afvikles over 5 uger talt i dage, men f.eks. kun 21 dage, såfremt ferien overvejende placeres på lange arbejdsdage. Såfremt lønmodtageren afholder ferie i en uge, hvor han kun skulle have arbejdet på 2 dage, har lønmodtageren ingen arbejdsforpligtelse på ugens øvrige dage.
- omvendt vil ferien efter samme princip kunne afholdes over en periode på mere end 5 uger talt i dage,
- såfremt den fuldt optjente ferie afholdes over en periode på mindre end 5 uger talt i dage (altså mindre end 25 dage), vil lønmodtageren have ret til suppleringsferie med sædvanligt løntræk efter FL § 8, stk. 2. Bemærk denne suppleringsferie er omfattet af ferielovens almindelige regler, herunder FL 12, stk. 2, hvorefter feriedage skal afspejle arbejdsdage.
- dog SKAL ferien afholdes over en periode på mindst 4 uger, da ferieafviklingen ellers er i strid med arbejdstidsdirektivet.

Såfremt lønmodtageren får feriegodtgørelse og holder ferie i timer, og den fuldt optjente ferie afvikles over f.eks. 4 uger talt i dage, vil denne modtage præcis den samme feriegodtgørelse som ellers, da udbetalingen vedrører en kortere periode. Denne "opsparing" kan dermed anvendes til finansiering af suppleringsferie.

Anderledes under samme betingelser, men hvor der modtages løn under ferie. Her udbetales sædvanlig månedsløn ved afvikling af ferie på lange arbejdsdage. Ved afvikling af suppleringsferie vil den månedslønnede blive trukket i løn efter FL § 8, stk. 2, og vil dermed lide et indtægtstab.

Ferien skal fortsat placeres på hele arbejdsdage med mulighed for ½ dage, og hovedferien skal gives i sammenhæng. Der er i teorien enighed om at "dage" i FL § 14 ikke kan forstås som timer ved afholdelse af ferie i netop timer.

## **Protokollat - om dobbeltbeskæftigelse**

Overenskomstparterne er enige om, at ansatte, der er fuldtidsbeskæftigede efter denne overenskomst, ikke samtidigt kan have anden lønnet beskæftigelse.

## **Protokollat - definition af natperiode**

Overenskomstparterne er enige om, at natperioden i henhold til "Lov om arbejdstid for mobile arbejdstagere inden for vejtransportsektoren", lov nr. 395 af 1. juni 2005 § 2, stk. 5, defineres som perioden kl. 00.00 – 04.00.

## **Protokollat - om kompetenceudvikling og uddannelsesfond**

Mellem Mejeribrugets Arbejdsgiverforening og Fødevareforbundet NNF, Fagligt Fælles Forbund samt Serviceforbundet/Danske Mejeristers Fagforening er der indgået følgende aftale:

### **1. Baggrund**

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 blev drøftet krav til ændring af Fællesoverenskomstens § 22. Efter- og videreuddannelse.

Forhandlingerne blev afsluttet ved, at parterne indgik følgende aftale:

### **PROTOKOLLAT om kompetenceudvikling**

"Parterne er enige om, at der etableres en kompetenceudviklingsfond, hvortil der med virkning fra 1. april 2009 indbetales det aftalte beløb, jf. HTS' aftale herom fra 2007.

Principperne i denne HTS-aftale såvel som HTS' aftale om kompetenceudvikling, skal tekstmæssigt tilpasses mejeribrugets forhold samt i særdeleshed § 22."

### **2. Udgangspunkt**

HTS indgik ved OK 2007 protokollater nr. 12 (om kompetenceudvikling) og nr. 13 (om kompetencefond).

### **3. Kompetenceudvikling (HTS nr. 12)**

Der er mellem parterne enighed om, at udformningen af § 22 i sit hele forstås således, og at denne tekst danner udgangspunkt for overenskomstfornyelsen 2011:

### **"§ 22. Efter- og videreuddannelse**

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.

### *Kapitel A Generelt*

**Stk. 1.** Deltager en medarbejder på virksomhedens foranledning i en uddannelse, der er godkendt af organisationerne, udredes forskellen mellem kursusgodtgørelse og

medarbejderens normale løn af arbejdsgiveren. Under uddannelsesforløbet betales feriepenge og pension.

**Stk. 2.** 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.** Aftalt uddannelse planlægges og betales som arbejde, jf. overenskomstens bestemmelser herom.

## *Kapitel B Mejeribrugets Uddannelsesfond*

Med det formål at medvirke til kompetenceudvikling af medarbejderne, etableres en uddannelsesfond. Fondens bestyrelse beslutter i hvilket omfang, der kan ydes økonomisk støtte til de nedenstående uddannelsesaktiviteter, således at virksomhedens omkostninger herved afholdes ved, at medarbejderen betales normal timeløn, ekskl. tillæg, jf. stk. 3, hvorefter eventuel offentlig støtte samt tilskud fra Mejeribrugets Uddannelsesfond eller virksomhedens uddannelsesudvalg tilgår virksomheden.

### *Individuel kompetenceudvikling*

**Stk. 4.** Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i en individuel kompetenceudvikling (IKV), og der gives under samme betingelser ret til at deltage i uddannelsesaktiviteter, der leder frem til uddannelse på faglært niveau.

### *Grundlæggende færdigheder*

**Stk. 5.** Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i en afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder, og der gives under samme betingelser ret til at deltage i relevante læse-, skrive- eller regneuddannelsesforløb.

### *Optjening af ret til uddannelse*

**Stk. 6.** Den enkelte medarbejder har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 9 måneders beskæftigelse ret til indtil 2 ugers frihed (uden løn) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse.

Der kan dog ydes løn, svarende til 100% af normal timeløn ekskl. tillæg.

Ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed, har medarbejderen ret til at akkumulere retten til uddannelse i maksimalt 3 år (6 uger efter 3 år), således at medarbejderen overfor virksomheden, før afslutningen af et beskæftigelsesår, meddeler virksomhedens ledelse, at uddannelsesrettigheden helt eller delvist ønskes overført til næste år.

**Stk. 7.** Hvis en medarbejder ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå medarbejderen i forbindelse med udviklingen af dennes kompetence-/uddannelsesplan.

Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden, har medarbejderen ret til bistand af forbundenes lokale afdelinger.

## Ved opsigelse

**Stk. 8.** 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 uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpenge-niveau.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til max. Kr. 1.500,00.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

Dette pkt. 3 er overenskomstaftalt, og kan alene forhandles og opsiges, jf. Hovedaftalen mellem SALA-LO.

## **4. Kompetencefond** (HTS nr. 13)

Parterne er enige om, at følgende udmønter og tilpasser principper i tekst i HTS nr. 13 til mejeribrugets forhold:

- a. Der oprettes Mejeribrugets Uddannelsesfond.
- b. Fonden administreres af Administration & Service A/S (PensionDanmark), jf. vedtagelse i fondens bestyrelse.
- c. Fonden finansieres (etablering, drift og refusionsudbetalinger) indtil 1. april 2011 af de beløb pr. fuldtidsansat medarbejder, der er aftalt ved overenskomstfornyelsen 2008.
- d. Økonomisk grundlag  
Virksomhederne indbetaler med virkning fra 1. april 2009 et beløb svarende til kr. 260,00 pr. fuldtidsansat medarbejder
  - beløbet reguleres pr. 1. april 2010 til kr. 520,00
  - beløbet reguleret pr. 1. april 2011 til kr. 780,00
  - beløbet reguleres pr. 1. april 2012 til kr. 1.040,00
  - beløbet reguleres pr. 1. oktober 2012 til kr. 1.300,00
- e. En virksomhed kan forlods disponere over et beløb, der svarer til de af virksomheden i det pågældende kalenderår – indbetalte beløb til fonden. Dette forudsætter dog, at der er valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden, samt at der er nedsat et uddannelsesudvalg, hvoraf halvdelen er udpeget af fællesforbundene og halvdelen af virksomheden. Det er en forudsætning, at medlemmerne af uddannelsesudvalget er ansat i virksomheden. Tillidsrepræsentanten indgår på medarbejdersiden, med mindre denne vælger at delegere sin udvalgsplads til en kollega. Uddannelsesudvalget skal endvidere godkendes af såvel et flertal på lønmodtager- som arbejdsgiverside i bestyrelsen for Mejeribrugets Uddannelsesfond.

Koncernvirksomheder med flere arbejdssteder, kan vælge at etablere et koncernuddannelsesudvalg. Forudsætningen herfor er dog, at virksomheden årligt afholder en konference med deltagelse af en medarbejder- og ledelsesrepræsentant fra hvert arbejdssted. Formålet med denne konference er - gennem dialog - at sikre forbindelsen mellem de enkelte arbejdssteder og koncernuddannelsesudvalget.

Reglerne for tildeling af tilskud fra fondsmidler i virksomhedernes uddannelsesudvalg skal følge retningslinierne fra Fondens bestyrelse.

Hvis et virksomhedsuddannelsesudvalg har disponeret over alle "egne midler", kan der søges om midler til yderligere aktiviteter i den centrale fond.

Mejeribrugets Uddannelsesfond støtter - inden for de økonomiske muligheder og efter ansøgning - kompetenceudviklingsaktiviteter som beskrevet ovenfor.

Dette pkt. 4 kan af en af partner opsiges med 6 måneders varsel til 1. januar for så vidt angår valg af administrator.

København, den 21. marts 2011

For  
Mejeribrugets Arbejdsgiverforening:

*Sign. Pejter Søndergaard*

For  
Fødevareforbundet NNF:

*Sign. Poul Erik Faarkrog*

For  
Fagligt Fælles Forbund - 3F:

*Sign. Vagn Henriksen/  
Kim Poder*

For  
Serviceforbundet/Danske  
Mejeristers Fagforening

*Sign. Lars Gram*

## **Protokollat - om kompetencelønssystem**

Overenskomstparterne er enige om, at man i perioden 1. april 2008 - 1. januar 2010 afdækker behovene for efter- og videreuddannelse for alle personalegrupper.

Efterfølgende tilstræbes det, at der indføres et nyt kompetencelønssystem med baggrund i erhvervede kompetencer.

Der er fælles forståelse mellem parterne om, at et kompetencelønssystem indebærer, at udvikling i form af efter- og videreuddannelse skal honoreres.

Parterne er enige om, at der med virkning fra 1. april 2010 kan ske udbetaling af løn, jf. det udarbejdede kompetencelønssystem.

## **Protokollat - overgangsordning for kursustillæg jf. pakkeoperatørs aflønning jf. tidligere § 3, stk. 8 og tidligere § 3, stk. 10**

Der er mellem parterne enighed om, at pakkeoperatører, der pr. 1. april 2008 oppebærer tillæg i henhold til 2005 overenskomstens § 3, stk. 8, fortsat vil oppebære tillægget på 2,00 kr. i henhold til gældende praksis. Tillægget udbetales som et personligt tillæg.

Der er endvidere enighed om, at medarbejdere, der pr. 1. april 2008 oppebærer eller indtil 30. juni 2008 ville have oppebåret tillæg i henhold til 2005 overenskomstens § 3, stk. 10, fortsat vil oppebære tillægget på 2,00 kr. i henhold til gældende praksis.

## **Protokollat - Overenskomstfond**

Der er enighed om, at der etableres en Overenskomstfond. Der afsættes med virkning fra 1. april 2011 kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime til finansiering af denne fond. Pr. 1. april 2012 stiger beløbet med kr. 0,05.

## **Protokollat – Elever under uddannelse som transportarbejdere**

I tilknytning til lønaftalen mellem Mejeribrugets Arbejdsgiverforening og Fagligt Fælles Forbund, gældende for elever under erhvervsuddannelse som transportarbejdere, er der mellem parterne enighed om, at udgifter til den i uddannelsesbekendtgørelsen fastsatte obligatoriske studierejse betales af arbejdsgiveren med et beløb, der årligt fastsættes af overenskomstparterne. Beløbet er for 1999 fastsat til kr. 3.270,00, idet støtten dog ikke kan overstige de faktiske udgifter til rejse og ophold.

## **Protokollat - Vikararbejde**

Mejeribrugets Arbejdsgiverforening og Fødevareforbundet NNF, 3F og Serviceforbundet/Danske Mejeristers Fagforening har under OK 2011 aftalt at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem parterne i Fællesoverenskomsten. Implementeringen skal ske på en sådan måde, at den lægger sig så tæt op ad direktivteksten som muligt.

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil parterne snarest søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes.

Det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest den 1. november 2011.

## **Protokollat - Social- og løn dumping**

### *Organisationsaftale til imødegåelse af social- og løndumping*

Samarbejde parterne imellem:

#### *Formål*

Parterne ønsker med denne aftale at etablere rammerne for en koordineret indsats i forhold til social- og løndumping.

Parterne ønsker med denne aftale at bidrage til, at arbejdet på mejeriområdet foregår inden for rammerne af den danske model og i overensstemmelse med den til en hver tid gældende lovgivning og EU-retlige regulering.

Formålet med indsatsen er, at parterne i fællesskab arbejder for at imødegå social- og løndumping på mejeriområdet.

Indsatsen skal gennemføres på grundlag af følgende principper, som parterne er enige om:

- Gældende lovgivning – national såvel som EU-ret – skal overholdes.
- Der skal sikres en effektiv efterlevelse af gældende regler.
- Enhver form for omgåelse af overenskomsten er uacceptabel.

#### *Adgang til lønoplysninger*

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

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

## **Protokollat - Underleverandører**

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

ges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

### **Protokollat - Aftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob**

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

Der er altså tale om:

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

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

#### *Aftalen giver to muligheder*

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

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

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

#### *Ring til PensionDanmark*

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

### **Protokollat - Organisering af samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation**

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

### **Protokollat - Velfærdsforanstaltninger for chauffører**

I forbindelse med afskaffelsen af overenskomstens § 3, stk. 13, 14 og 15, er der mellem parterne enighed om, at virksomhederne skal iagttage bestemmelserne i Arbejdsmiljøloven (AT-meddelelse nr. 1.03.1 vedrørende Velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder).

## Protokollat - Chaufførområdet

Følgende ændringer til overenskomsten er aftalt:

1. § 3, stk. 8, vedrørende afsavnstillæg udgår
2. § 3, stk. 12, vedrørende anhænger/sættevogn udgår
3. § 3, stk. 13, vedrørende tærepeng, 6 timer udgår
4. § 3, stk. 14, vedrørende tærepeng, 10 timer udgår
5. § 3, stk. 15, vedrørende langtursttransport udgår
6. § 3, stk. 16, konsekvensrettelse, udgår
7. § 3, stk. 18, vedrørende konsekvensrettelse, udgår
8. Protokollat – Gældende for tankvognschauffører udgår
9. For chauffører opgøres overarbejde over en periode på 8 uger, og der udbetales først overtid, såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i opgørelsesperioden overstiger den for medarbejderen aftalt arbejdstid. Overtid afregnes i henhold til reglerne for overtidbetaling. Arbejde på køb af fridag medregnes ikke i ovenstående opgørelse.
10. § 2, stk. 5, vedr. deltidsbeskæftigelse på chaufførområdet udgår.
11. Disponering af overenskomstbestemte fridage for chauffører:
  - a. for samtlige chauffører kan virksomheden forlods disponere 32 timer.
  - b. ved lokal enighed kan det aftales, at virksomheden kan disponere over yderligere overenskomstaftalte fridage.
12. For chauffører, der er ansat før 1. april 2011, ydes et personligt stedbemt tillæg. Tillægget beregnes på baggrund af opgørelse af den enkelte chaufførs indtjening på anhængertillæg, afsavnstillæg og tankvognschaufførtillæg i perioden 1. april 2010 til 31. marts 2011.

København, den 21. marts 2011

For  
Mejeribrugets Arbejdsgiverforening:

*Sign. Pejter Søndergaard*

For  
Fødevareforbundet NNF:

*Sign. Poul Erik Faarkrog*

For  
Fagligt Fælles Forbund - 3F:

*Sign. Vagn Henriksen/  
Kim Poder*

For  
Serviceforbundet/Danske  
Mejeristers Fagforening:

*Sign. Lars Gram*

## Lønftale gældende for mejerielever i erhvervsuddannelse som mejerist

### 1. Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid er den samme som for mejerister, ligesom placeringen af arbejdstiden og fridage følger, hvad der er gældende for mejerister.

Elevernes varslingsbestemmelser følger fællesoverenskomstens bestemmelser i § 1, stk. 7 og stk. 8, dog med ændrede satser.

Følgende satser er aftalt (aktuelt niveau):

De første 3 timer kr. 26,50 pr. time. Pr. 1. april 2012 hæves satsen til kr. 26,90.

De efterfølgende timer kr. 52,85 pr. time. Pr. 1. april 2012 hæves satsen til kr. 53,90.

### 2. Løn

Timelønnen er som følger (kr.):

<b>1. april</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
1. læreår (inkl. prøvetid)	67,32	69,00
2. læreår	76,40	78,31
3. og 4. læreår	89,15	91,38

Under uddannelsens grundforløb (10 uger) reduceres lønnen til p.t. kr. 1.900,00 pr. uge.

Satsen reguleres i forhold til den til enhver tid gældende lønrefusionssats for elever på 1. læreår.

Til skolehjemselever ydes der kost og logi.

Elever overgår fra 1. til 2. læreår efter ét års uddannelsestid. Hvor en elev med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, afkortes i de laveste satser.

Lønudbetalingen følger de regler, som i øvrigt er gældende for virksomheden.

De anførte ugelønninger udbetales også i uger med søgnehellidage.

### 3. Overarbejde

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

<b>1. april - kr. pr. time</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Første, anden og tredje time efter normal arbejdstid	26,50	27,05
Fra fjerde time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse	52,85	53,90
Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte	26,50	27,05

hold, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 05.00 - 17.00		
Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 17.00 - 05.00	52,85	53,90

#### 4. Forskudt tid

For arbejde på forskudt tid betales følgende timetillæg til elevlønnen:

1. april	2011	2012
Kl. 17.00 - 19.00	17,30	17,65
Kl. 19.00 - 22.00	26,40	26,90
Kl. 22.00 - 03.00	43,00	43,85
Kl. 03.00 - 05.00	26,40	26,90

#### 5. Holddrift

For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg som til voksne arbejdere.

#### 6. Søndage

For arbejde på søndage betales et tillæg til elevlønnen på kr. 52,85 pr. time.

Pr. 1. april 2012 forhøjes tillægget til kr. 53,90.

#### 7. Lørdage

For arbejde på lørdage betales et tillæg til elevlønnen på kr. 68,15 for den pågældende dag.

Pr. 1. april 2012 forhøjes tillægget til kr. 69,50.

#### 8. Køb af fridage

For arbejde på ugentlige fridage betales den for mejerister gældende timeløn samt et tillæg på kr. 52,85 pr. time.

Pr. 1. april 2012 forhøjes tillægget til kr. 53,90.

#### 9. Fridage og frit valg

Der ydes fridage som for voksne medarbejdere, jf. fællesoverenskomstens § 13.

#### 10. Juleaftensdag

Med virkning fra og med 2002 er den 24. december hel fridag. Såfremt der er lidt et indtægtstab, ydes normal løn (timeløn) jf. bestemmelserne i overenskomstens § 14.

#### 11. Søgnehelligdage

For arbejde på søgnehelligdage betales den gældende timeløn for elever samt et tillæg på kr. 52,85 pr. time.

Pr. 1. april 2012 forhøjes tillægget til kr. 53,90.

#### 12. Beklædning

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

### **13. Ferie**

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven samt i henhold til den inden for arbejdsgiverforeningen gældende feriekortordning. Eleven er endvidere omfattet af lovens § 9.

### **14. Sygdom, barsel og ulykke**

Elever er omfattet af reglerne i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

### **15. Gruppelivsforsikring**

Elever er forsikret i henhold til den inden for arbejdsgiverforeningen etablerede gruppelevsordning jf. overenskomstens § 18.

### **16. Mødepligt under skoleophold**

Elever er i den tid, de deltager i uddannelsen på teknisk skole, principielt afgivet til skolen i kursustiden. De har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden i skoleperioden og heller ikke på eventuelle enkelte fridage, som skal indhentes gennem ekstraundervisning i den øvrige del af skoletiden.

Under skoleferier, f.eks. i forbindelse med jul, påske og pinse, har eleverne, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde der på hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

### **17. Anciennitet**

Efter endt uddannelsestid medregnes alt nuværende og tidligere opnået brancheanciennitet i den samlede anciennitetsopgørelse. Uddannelsestiden medregnes også.

Elever med mindre end 962 timers arbejde på virksomheden, før indgåelsen af elevaftalen, er ikke omfattet af ovenstående bestemmelser.

### **18 - Forsikringsordning for lærlinge**

Parterne er enige om, at lærlinge, der ikke allerede er omfattet af den arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning med virkning fra 1. juli 2011 omfattes af en forsikringspakke hos PensionDanmark.

Forsikringspakken finansieres af arbejdsgiveren inden for en ramme på 350 kr. om året.

Indholdet af forsikringspakken er som følger:

- Løbende supplerende førtidspension (33.000 kr. årligt)
- Engangsbeløb ved visse kritiske sygdomme (100.000 kr.)
- Sum ved dødsfald (100.000 kr.)
- Sundhedsordning i Falck Healthcare/PensionDanmark

For indbetaling vedrørende forsikringspakken gælder de for PensionDanmarks sædvanligt gældende betingelser. Virksomheden tilmelder lærlingen til forsikringspakken på samme måde, som når virksomheden tilmelder en nyansat medarbejder til pensionsordningen. Præmien indbetales månedligt sammen med pensionsbidragene for de øvrige ansatte.

Parterne kan i overenskomstperioden ændre sammensætningen af forsikringspakken.

**19. Varighed**

Aftalen træder i kraft 1. april 2011 og kan opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. april, dog tidligst 1. april 2013.

København, den 21. marts 2011

For  
Mejeribrugets Arbejdsgiverforening:

*Sign. Pejter Søndergaard*

For  
Fødevareforbundet NNF:

*Sign. Poul Erik Faarkrog*

For  
Fagligt Fælles Forbund - 3F:

*Sign. Vagn Henriksen/  
Kim Poder*

For  
Serviceforbundet/Danske  
Mejeristers Fagforening

*Sign. Lars Gram*

## **Lønaf tale gældende for voksne elever i erhvervsuddannelse som mejerist**

### **1 - Dækningsområde**

For elever, som ved uddannelsesaftalens begyndelse:

- ♦ er fyldt 22 år, og det sidste år forud har været beskæftiget inden for mejeriindustrien, eller
- ♦ er fyldt 25 år, og har haft 3 års forudgående beskæftigelse inden for mejeriindustrien, eller
- ♦ er fyldt 25 år, og ikke har haft forudgående beskæftigelse inden for mejeriindustrien,

har virksomheden adgang til at aflønne eleverne i henhold til denne aftale.

Hvor der henvises til overenskomsten, er eleverne omfattet af Fællesoverenskomsten for mejeripersonale og chauffører.

### **2 - Arbejdstid**

Arbejdstiden fastsættes i henhold til § 1 i overenskomsten.

### **3 - Løn**

Stk. 1. Der ydes begyndelsesløn for mejeriarbejdere.

Stk. 2. For elever, der ved uddannelsesaftalens begyndelse er fyldt 25 år, og som ikke har haft forudgående beskæftigelse inden for mejeriindustrien, er der i indtil 6 måneder adgang til at yde disse en løn svarende til satsen for sidsteårselever.

Stk. 3. Der ydes søgnehellighedsgodtgørelse i henhold til bilag I til overenskomsten.

Stk. 4. Lønudbetalingen følger de bestemmelser, som i øvrigt er gældende for virksomheden.

### **4 - Tillæg mv.**

Der ydes tillæg mv. i henhold til § 4 og § 5 i overenskomsten.

### **5 - Fridage og frit valg**

Der ydes fridage i henhold til § 13 i overenskomsten.

### **6 - juleaftensdag**

Med virkning fra og med 2002 er den 24. december hel fridag. Såfremt der er lidt et indtægtstab, ydes normal løn (timeløn) jf. bestemmelserne i overenskomstens § 14.

### **7 - Ferie**

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven samt i henhold til den inden for arbejdsgiverforeningen gældende feriekortordning. Elever er endvidere omfattet af lovens § 9.

### **8 - Sygdom, barsel og ulykke**

Elever er omfattet af bestemmelserne i overenskomstens § 16.

## **9 - Pension og gruppelivsforsikring**

Elever er omfattet af bestemmelserne i §§ 17 - 18 i overenskomsten.

## **10 - Opsigelse**

Elever er omfattet af bestemmelserne omkring indgåelse og opsigelse af uddannelses-aftaler, hvilket betyder at en uddannelsesaftale i princippet er uopsigelig fra begge parter side. Der henvises til lov om erhvervsuddannelser.

## **11 - Særlige bestemmelser vedrørende skoleperioder**

Stk. 1. Elever, der er skolehjemsberettigede, ydes kost og logi under skoleperioder.

Stk. 2. Elever er under ophold på teknisk skole principielt afgivet til skolen, og der er derfor ingen arbejdspligt i disse perioder. Heller ikke på eventuelle skolefridage, som skal indhentes gennem ekstra undervisning inden for skoleperioden.

Under ferier fra teknisk skole f.eks. i forbindelse med jul, påske og pinse, har elever, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at arbejde på de hverdage, der indgår i ferien, idet disse dage tillægges skoleperioden.

## **12. Anciennitet**

Efter endt uddannelsestid medregnes alt nuværende og tidligere opnået brancheanciennitet i den samlede anciennitetsopgørelse. Uddannelsestiden medregnes også.

Elever med mindre end 962 timers arbejde på virksomheden, før indgåelsen af elevaf-talen, er ikke omfattet af ovenstående bestemmelser.

## **13 - Varighed**

Nærværende aftale træder i kraft den 1. april 2011. Aftalen kan siges op med 3 måneders varsel til ophør den 1. april, dog tidligst 1. april 2013.

København, den 21. marts 2011

For  
Mejeribrugets Arbejdsgiverforening:

*Sign. Pejter Søndergaard*

For  
Fødevareforbundet NNF:

*Sign. Poul Erik Faarkrog*

For  
Fagligt Fælles Forbund - 3F:

*Sign. Vagn Henriksen/  
Kim Poder*

For  
Serviceforbundet/Danske  
Mejeristers Fagforening

*Sign. Lars Gram*

## Lønftale gældende for elever under erhvervsuddannelse som lager og logistikoperatør (lager)/ lager- og procesoperatør (lager) (tidligere lager og transportoperatører)

### 1 - Arbejdstid

Den i overenskomsten for voksne medarbejdere fastsatte arbejdstid er gældende for elever, og elevens normale, daglige arbejdstid følger virksomhedens voksne arbejdes.

### 2 - Løn

Timelønnen er som følger:

<b>1. april</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
1. læreår kr.	64,97	66,59
2. læreår kr.	73,70	75,54
3. læreår kr.	85,99	88,14

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 3 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

Hvis en elev påbegynder den praktiske uddannelse efter det fyldte 25. år, aftales lønnen som den for mejeriarbejdere gældende begyndelsesløn.

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

For voksenlærlinge betaler virksomheden og voksenlærlingen til den for branchen gældende pensionsordning.

### 3 - Overarbejde m.v.

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

<b>1. april - kr. pr. time</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Første, anden og tredje time efter normal arbejdstid	52,30	53,35
Fra fjerde time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse	96,85	98,75
Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte hold, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 05.00 - 17.00	52,30	53,35
Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 17.00 - 05.00	96,85	98,75
<b>b) Arbejde på en i forvejen tilsik-</b>	96,85	98,75

ret hel fridag (mindst 4 timer)		
<b>c)</b> For arbejde på søn- og helligdage	95,70	96,00
<b>d)</b> For arbejde på lørdage betales et tillæg for den pågældende dag	129,00	136,60

Ved arbejde i henhold til stk. 3 b) betales tillæg for forskudt arbejdstid i henhold til overenskomstens § 4, stk. 1.

#### **4 - Forskudt tid**

For arbejde på forskudt tid betales følgende tillæg:

<b>1. april</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Kl. 17.00 – 19.00 kr. pr. time	55,50	57,70
Kl. 19.00 - 22.00 kr. pr. time	55,50	57,70
Kl. 22.00 – 03.00 kr. pr. time	65,50	66,00
Kl. 03.00 – 05.00 kr. pr. time	55,50	57,70

Ved overarbejde i forskudttidsperioden udbetales alene det højeste af de to tillæg.

#### **5 - Skifteholdsarbejde**

For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg som til voksne arbejdere.

#### **6 - Beklædning**

Der ydes frit arbejds- og fodtøj. De nærmere bestemmelser i forbindelse hermed aftales mellem parterne på de enkelte virksomheder.

#### **7 - Fridage og frit valg**

Der ydes fridage som for voksne medarbejdere, jf. overenskomstens § 13.

#### **8 - Juleaftensdag**

Med virkning fra og med 2002 er den 24. december hel fridag. Såfremt der er lidt et indtægtstab ydes normal løn (timeløn) jf. bestemmelserne i overenskomstens § 14.

#### **9 - Ferie**

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven samt i henhold til den inden for arbejdsgiverforeningen gældende feriekortordning. Elever er endvidere omfattet af lovens § 9.

#### **10 - Sygdom**

Elever er omfattet af bestemmelserne i overenskomstens § 16.

#### **11 - Forsikringsordning for lærlinge**

Parterne er enige om, at lærlinge, der ikke allerede er omfattet af den arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning med virkning fra 1. juli 2011 omfattes af en forsikringspakke hos PensionDanmark.

Forsikringspakken finansieres af arbejdsgiveren inden for en ramme på 350 kr. om året.

Indholdet af forsikringspakken er som følger:

- Løbende supplerende førtidspension (33.000 kr. årligt)
- Engangsbeløb ved visse kritiske sygdomme (100.000 kr.)
- Sum ved dødsfald (100.000 kr.)
- Sundhedsordning i Falck Healthcare/PensionDanmark

For indbetaling vedrørende forsikringspakken gælder de for PensionDanmarks sædvanligt gældende betingelser. Virksomheden tilmelder lærlingen til forsikringspakken på samme måde, som når virksomheden tilmelder en nyansat medarbejder til pensionsordningen. Præmien indbetales månedligt sammen med pensionsbidragene for de øvrige ansatte.

Parterne kan i overenskomstperioden ændre sammensætningen af forsikringspakken.

## **12 - Varighed**

Nærværende aftale, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. april 2011. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til ophør den 1. april, dog tidligst 1. april 2013.

København, den 21. marts 2011

For  
Mejeribrugets Arbejdsgiverforening:

*Sign. Pejter Søndergaard*

For  
Fødevareforbundet NNF:

*Sign. Poul Erik Faarkrog*

For  
Fagligt Fælles Forbund - 3F:

*Sign. Vagn Henriksen/  
Kim Poder*

For  
Serviceforbundet/Danske  
Mejeristers Fagforening

*Sign. Lars Gram*