

## MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

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

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

|                                                                                                                                                                                     | Side |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1. Protokollat om lønforhold og betalingssatser                                                                                                                                     | 3    |
| 2. Protokollat om tekniske tilrettelser                                                                                                                                             | 8    |
| 3. Protokollat om medarbejdernes ret til frihed i familiemæssige situationer                                                                                                        | 9    |
| 4. Protokollat om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter                                                                                                                           | 12   |
| 5. Protokollat om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse                                                                       | 14   |
| 6. Protokollat om regler for afløsere for tillidsrepræsentanter                                                                                                                     | 16   |
| 7. Protokollat om daglig arbejdstid for ungarbejdere                                                                                                                                | 17   |
| 8. Protokollat om arbejdstid for unge under 18 år                                                                                                                                   | 18   |
| 9. Protokollat om aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19 årige lærlinge og elever                                                                                  | 19   |
| 10. Protokollat om løn under sygdom, barsel mv. til elever                                                                                                                          | 21   |
| 11. Protokollat om mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen                                                                                                        | 22   |
| 12. Protokollat om fratrædelsesgodtgørelse til funktionærlignende                                                                                                                   | 24   |
| 13. Protokollat om ændring af overenskomstens bilag 28 vedrørende aflønning af medarbejdere som har en uddannelse, som ikke fremgår af overenskomstens § 6                          | 25   |
| 14. Protokollat om databeskyttelse                                                                                                                                                  | 28   |
| 15. Protokollat om organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgivernes it-systemer til behandling af personoplysninger | 30   |
| 16. Protokollat om pensionsbetaling over folkepensionsalderen                                                                                                                       | 36   |
| 17. Protokollat om ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning                                                                                                                     | 37   |
| 18. Protokollat om barsel                                                                                                                                                           | 39   |
| 19. Protokollat om ændringer i parternes standard ansættelseskontrakt                                                                                                               | 42   |
| 20. Protokollat om løn under sygdom                                                                                                                                                 | 43   |
| 21. Protokollat om overførsel af ferie                                                                                                                                              | 44   |
| 22. Protokollat om weekendarbejde                                                                                                                                                   | 45   |
| 23. Protokollat om seniorordning                                                                                                                                                    | 46   |
| 24. Protokollat om tilbagefaldsregel ved sygdom                                                                                                                                     | 47   |
| 25. Protokollat om holddrift                                                                                                                                                        | 49   |
| 26. Protokollat om elever på transportområdet                                                                                                                                       | 50   |
| 27. Protokollat om afløsere                                                                                                                                                         | 51   |

|     |                                                           |    |
|-----|-----------------------------------------------------------|----|
| 28. | Protokollat om udvalgsarbejde om selvvalgt uddannelse     | 53 |
| 29. | Protokollat om bidrag til udviklings- og samarbejdsfonden | 55 |

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

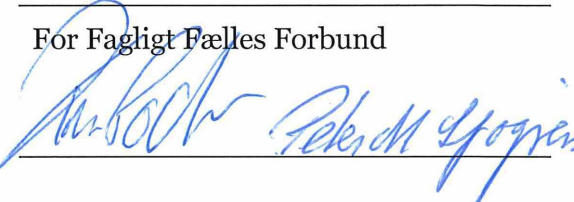
  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

For Fødevareforbundet NNF

  
\_\_\_\_\_

For Fagligt Fælles Forbund

  
\_\_\_\_\_

# MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

## OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

### PROTOKOLLAT

om

#### Lønforhold og betalingssatser

##### § 1 stk. 8. Manglende varsel

|                     | 1. marts 2025 | 1. marts 2026 | 1. marts 2027 |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|
| Første 3 timer      | 69,86         | 72,31         | 74,84         |
| Efterfølgende timer | 129,30        | 133,83        | 138,51        |

##### § 1 stk. 9. Bortfald af varsel

|                    | 1. marts 2025 | 1. marts 2026 | 1. marts 2027 |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| Bortfald af varsel | 169,49        | 175,42        | 181,56        |

##### § 3 stk. 6. Ansatte med flere arbejdssteder

|                 | 1. marts 2025 | 1. marts 2026 | 1. marts 2027 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| Tillæg pr. time | 7,00          | 7,24          | 7,49          |

##### § 6 stk. 1 Timeløn lønsatser pt. time for ufaglærte

| Mejeriarbejdere                                   | 1. marts 2025 | 1. marts 2026 | 1. marts 2027 |
|---------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| 0 - 6 mdr.<br>(960 præsterede arbejdstimer)       | 185,62        | 190,37        | 194,87        |
| 6 - 12 mdr.<br>(960-1920 præsterede arbejdstimer) | 190,62        | 195,37        | 199,87        |
| efter 12 mdr.<br>(1920 præsterede arbejdstimer)   | 201,97        | 206,72        | 211,22        |

##### § 6 stk. 2. Lønsatser pr. time for faglærte

###### a) Faglærte industrioperatører

|          | 1. marts 2025 | 1. marts 2026 | 1. marts 2027 |
|----------|---------------|---------------|---------------|
| Pr. time | 207,47        | 212,22        | 216,72        |

###### b) Mejerioperatører

|          | 1. marts 2025 | 1. marts 2026 | 1. marts 2027 |
|----------|---------------|---------------|---------------|
| Pr. time | 209,47        | 214,22        | 218,72        |

**c) Faglærte chauffører**

|          | 1. marts 2025 | 1. marts 2026 | 1.marts 2027 |
|----------|---------------|---------------|--------------|
| Pr. time | 208,97        | 213,72        | 218,22       |

Faglærte chauffører som er ansat som faglærte chauffører før 1. marts 2020, oppebærer et faglært tillæg på kr. 11,50

**d) Faglærte Lagermedarbejdere**

|          | 1. marts 2025 | 1. marts 2026 | 1.marts 2027 |
|----------|---------------|---------------|--------------|
| Pr. time | 213,47        | 218,22        | 222,72       |

**e) Faglærte procesoperatører**

|          | 1. marts 2025 | 1. marts 2026 | 1.marts 2027 |
|----------|---------------|---------------|--------------|
| Pr. time | 213,47        | 218,22        | 222,72       |

**f) Mejerister**

|          | 1. marts 2025 | 1. marts 2026 | 1.marts 2027 |
|----------|---------------|---------------|--------------|
| Pr. time | 220,47        | 225,22        | 229,72       |

**g) Mejeristteknikere/procesteknologer med speciale i mejeridrift**

|          | 1. marts 2025 | 1. marts 2026 | 1.marts 2027 |
|----------|---------------|---------------|--------------|
| Pr. time | 223,97        | 228,72        | 233,22       |

**h) Unge og afløsere 16-18 år**

|          | 1. marts 2025 | 1. marts 2026 | 1.marts 2027 |
|----------|---------------|---------------|--------------|
| Pr. time | 105,27        | 108,95        | 112,77       |

**i) Arbejde i frostrum**

|          | 1. marts 2025 | 1. marts 2026 | 1.marts 2027 |
|----------|---------------|---------------|--------------|
| Pr. time | 12,77         | 13,22         | 13,68        |

**§ 7 stk.1. Forskudt arbejdstid (kr. pr. time)**

|                           | 1. marts 2025 |       | 1. marts 2026 |       | 1. marts 2027 |       |
|---------------------------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|
|                           | Voksne        | Unge  | Voksne        | Unge  | Voksne        | Unge  |
| Mandag – fredag og søndag |               |       |               |       |               |       |
| Kl. 17 – 22               | 75,56         | 45,76 | 78,20         | 47,36 | 80,94         | 49,02 |
| Kl. 22 – 03               | 86,42         | 80,40 | 89,45         | 83,21 | 92,58         | 86,13 |
| Kl. 03 – 05               | 75,56         | 45,76 | 78,20         | 47,36 | 80,94         | 49,02 |
| Lørdag                    |               |       |               |       |               |       |
| Kl. 14 – 19               | 75,56         | 45,76 | 78,20         | 47,36 | 80,94         | 49,02 |
| Kl. 19 – 03               | 86,42         | 80,40 | 89,45         | 83,21 | 92,58         | 86,13 |
| Kl. 03 – 05               | 75,56         | 45,76 | 78,20         | 47,36 | 80,94         | 49,02 |



**§ 8 stk. 2. Overarbejde og køb af fridage (kr. pr. time)**

|                   | 1. marts 2025 |       | 1. marts 2026 |        | 1. marts 2027 |        |
|-------------------|---------------|-------|---------------|--------|---------------|--------|
|                   | Voksne        | Unge  | Voksne        | Unge   | Voksne        | Unge   |
| a) første dot     | 68,53         | 48,61 | 70,58         | 50,06  | 72,70         | 51,57  |
| a) anden dot      | 126,83        | 97,42 | 130,64        | 100,34 | 134,56        | 103,35 |
| a) tredje dot     | 68,53         | 48,61 | 70,58         | 50,06  | 72,70         | 51,57  |
| a) fjerde dot     | 126,83        | 97,42 | 130,64        | 100,34 | 134,56        | 103,35 |
| b) Køb af fridage | 126,83        | 97,42 | 130,64        | 100,34 | 134,56        | 103,35 |

**§ 9 stk. 1. Arbejde på lørdage samt søn- og helligdage**

|                                | 1. marts 2025 |        | 1. marts 2026 |        | 1. marts 2027 |        |
|--------------------------------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|
|                                | Voksne        | Unge   | Voksne        | Unge   | Voksne        | Unge   |
| a) arb. på søn- og helligdage  | 119,85        | 94,69  | 124,05        | 98,01  | 128,39        | 101,44 |
| b) arb. på lørdage, hele dagen | 228,17        | 212,43 | 236,15        | 219,87 | 244,42        | 227,56 |

**§ 12, stk. 4 80 pct. regulering**

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

**§ 15 Pension**

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct.point, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato er 11,66 pct.

§ 15 stk. 1 ændres derfor til;

***Stk. 1 Pensionsbidrag***

*Pensionsbidraget udgør pr. 1. maj 2025 13,99 pct. af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og søgnedagsbetaling. Arbejdsgiverbidraget er pr. 1. maj 2025 11,66 pct. og lønmodtagerbidraget 2,33 pct. Lønmodtageren kan øge sit bidrag”.*

**§ 17, stk. 5**

32 timer ændres til 14,8 timer.

**§17, stk. 7 Særlig opsparing**

| 1. marts 2026 | 1. marts 2027 |
|---------------|---------------|
| 8,88%         | 9,88%         |

| Pr dato  | Oprindelig sats | <b>Timelønnede</b><br>Ekskl. Søgnedagsbetaling og<br>feriegodtgørelse | <b>Funktionær lignende</b><br>Ekskl. feriegodtgørelse |
|----------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 1.3.2026 | 8,88            | 7,655                                                                 | 7,929                                                 |
| 1.3.2027 | 9,88            | 8,517                                                                 | 8,821                                                 |

**Bilag 1****Lønskema 1: Løn og tillæg for mejeristelever, industri- og procesoperatørelever**

| Timeløn/ugeløn                                                                              | 1. marts 2025 |          | 1. marts 2026 |          | 1. marts 2027 |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------|---------------|----------|---------------|----------|
| 1. læreår*)                                                                                 | 92,90         | 3.437,42 | 96,15         | 3.557,73 | 99,52         | 3.682,25 |
| 2. læreår                                                                                   | 105,46        | 3.901,87 | 109,15        | 4.038,44 | 112,97        | 4.179,78 |
| 3. og 4. læreår                                                                             | 123,04        | 4.552,57 | 127,35        | 4.711,91 | 131,81        | 4.876,83 |
| Overarbejde m.v.                                                                            |               |          |               |          |               |          |
| Første, anden og tredje time                                                                | 35,25         |          | 36,30         |          | 37,39         |          |
| Efterfølgende timer                                                                         | 70,24         |          | 72,34         |          | 74,51         |          |
| Overtid forud for normal arbejdstid 05 - 17                                                 | 35,25         |          | 36,30         |          | 37,39         |          |
| Overtid forud for normal arbejdstid 17 - 05                                                 | 70,24         |          | 72,34         |          | 74,51         |          |
| Arbejde på søndage og søgnehelldage                                                         | 70,58         |          | 73,05         |          | 75,60         |          |
| Arbejde på lørdage, hele dagen                                                              | 91,00         |          | 94,18         |          | 97,48         |          |
| Køb af fridag                                                                               | 70,24         |          | 72,34         |          | 74,51         |          |
| Forskudt tid                                                                                |               |          |               |          |               |          |
| Kl. 17 - 22                                                                                 | 34,73         |          | 35,95         |          | 37,21         |          |
| Kl. 22 - 03                                                                                 | 56,62         |          | 58,61         |          | 60,66         |          |
| Kl. 03 - 05                                                                                 | 34,73         |          | 35,95         |          | 37,21         |          |
| *) Under uddannelsens grundforløb reduceres lønnen til AUB-lønrefusionssatsen for 1. læreår |               |          |               |          |               |          |

**Lønskema 2: Løn og tillæg for lager og logistikelever, chaufførlærlinge samt disponentelever**

| Timeløn                                                                                                                                                   | 1. marts 2025 |          | 1. marts 2026 |          | 1. marts 2027 |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------|---------------|----------|---------------|----------|
| 1. læreår                                                                                                                                                 | 90,54         | 3.350,07 | 93,71         | 3.467,32 | 96,99         | 3.588,68 |
| 2. læreår                                                                                                                                                 | 102,17        | 3.780,28 | 105,75        | 3.912,58 | 109,45        | 4.049,53 |
| 3. og 4. læreår                                                                                                                                           | 115,14        | 4.260,12 | 119,17        | 4.409,23 | 123,34        | 4.563,55 |
| For lærlinge på specialet disponent betales i uddannelsens sidste trin nedenstående sats fra lønperioden efter bestået svendep prøve for forudgående trin | 122,16        | 4.519,86 | 126,43        | 4.678,06 | 130,86        | 4.841,79 |
| Overarbejde m.v.                                                                                                                                          |               |          |               |          |               |          |
| Første, anden og tredje time                                                                                                                              | 69,53         |          | 71,61         |          | 73,76         |          |
| Efterfølgende timer                                                                                                                                       | 128,68        |          | 132,54        |          | 136,51        |          |
| Overtid forud for normal arbejdstid 05 - 17                                                                                                               | 69,53         |          | 71,61         |          | 73,76         |          |
| Overtid forud for normal arbejdstid 17 - 05                                                                                                               | 128,68        |          | 132,54        |          | 136,51        |          |
| Arbejde på søgnehellidage                                                                                                                                 | 119,85        |          | 124,05        |          | 128,39        |          |
| Arbejde på lørdage, hele dagen                                                                                                                            | 228,17        |          | 236,15        |          | 244,42        |          |
| Køb af fridag                                                                                                                                             | 128,68        |          | 132,54        |          | 136,51        |          |

|              |       |       |       |
|--------------|-------|-------|-------|
| Forskudt tid |       |       |       |
| Kl. 17 - 22  | 75,56 | 78,20 | 80,94 |
| Kl. 22 - 03  | 86,42 | 89,45 | 92,58 |
| Kl. 03 - 05  | 75,56 | 78,20 | 80,94 |

#### Bilag 4 Holddrift

|                                   | 1. marts 2025 | 1. marts 2026 | 1. marts 2027 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Holdriftstillæg, Bilag 4 stk. 12. | 63,78         | 66,01         | 68,32         |
| Bilag 4 stk. 13.                  | 126,68        | 131,12        | 135,71        |
| Overflytning Bilag 4 stk. 20.,    | 304,70        | 315,37        | 326,41        |
| Bilag 4 stk. 22.                  | 127,08        | 131,53        | 136,13        |
| Bilag 4 stk. 23.                  | 30,46         | 31,53         | 32,63         |

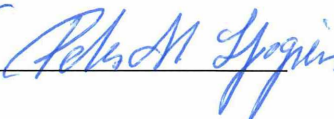
Ovenstående satser ændres mandag i den uge, hvor 1. marts 2025 falder (24. februar 2025).

København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Fødevareforbundet NNF

  
 For Fagligt Fælles Forbund  
 

**MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025**

**Nr. 2**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Tekniske tilrettelser**

**Fejl i § 10 stk. 2:**

Parterne er enige om, at den korrekte henvisning til ferieloven i § 10 stk. 2 er "ferielovens § 20".

København, den 4. marts 2025

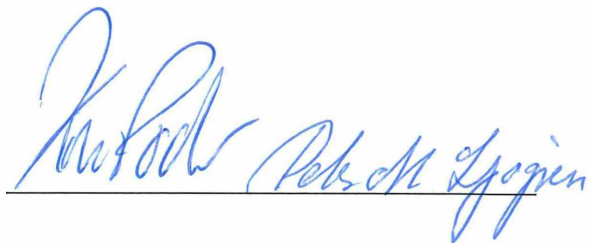
For DI Overenskomst II v/DI



For Fødevareforbundet NNF



For Fagligt Fælles Forbund





## PROTOKOLLAT

om

### Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

Parterne er på den baggrund enige om at ændre overskriften i overenskomstens § 23 til følgende:

***”Sygdom, børns sygdom, hospitalsophold, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, barns lægebesøg og ledsagelse af nærtstående”***

Parterne er endvidere enige om at ændre teksten i § 23, stk. 2, til følgende:

***”Stk. 2 Frihed under børns sygedage***

*Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage i forlængelse af 1. hele sygedag. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparingskonto.”*

I § 23 indsættes et nyt stk. 6:

***”Stk. 6 Børnebørns-omsorgsdage***

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

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

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

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

I § 23 indsættes endvidere et nyt stk. 7. Bestemmelsen affattes således:

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

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

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

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

*Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.*

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

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

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre opstillingen i overenskomstens § 17, stk. 7 andet afsnit. Bestemmelsen affattes således:

*”Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær ved*

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

København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



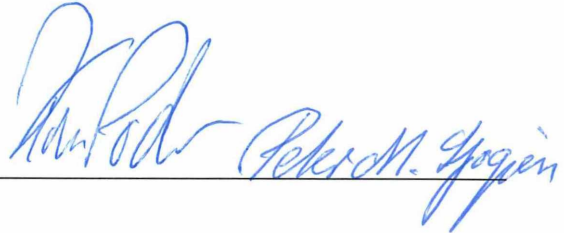
---

For Fødevareforbundet NNF



---

For Fagligt Fælles Forbund



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter**

**Arbejdsmiljørepræsentanter**

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F eller NNF, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem deres forbund.

Mejeribranchens Fællesoverenskomst § 28 stk. 21 tilføjes et nyt afsnit 3, hvor der står følgende:

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

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

*Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalings-termin i september 2025.*

*Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.*

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



København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Camille Gust Røed

For Fødevareforbundet NNF

Karl Christensen

For Fagligt Fælles Forbund

Karl Bod Peter M. Lyngby

## PROTOKOLLAT

om

### **Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse**

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af Mejeribranchens Fællesoverenskomst skrives ind i overenskomstens § 28 som et nyt stk. 12 med følgende tekst:

#### ***”Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse***

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

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

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

*Transportudgiften dækkes af forbundet.”*

Efterfølgende stk.-nummerering tilpasses.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_

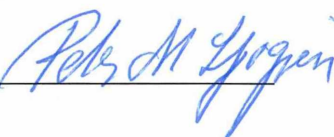
\_\_\_\_\_

For Fødevareforbundet NNF

  
\_\_\_\_\_

For Fagligt Fælles Forbund

  
\_\_\_\_\_



PROTOKOLLAT

om

Regler for afløsere for tillidsrepræsentanter

Parterne har aftalte den 28. maj 2024, at der gælder følgende honoreringsregler for afløsere for tillidsrepræsentanter:

Reglerne i overenskomstens § 28, stk. 21 er gældende for afløsere for tillidsrepræsentanter, når disse er i minimum fire ugers uafbrudt i funktion.

I overenskomstens § 28, stk. 21 tilføjes et yderligere afsnit:

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

København, den 4. marts 2025

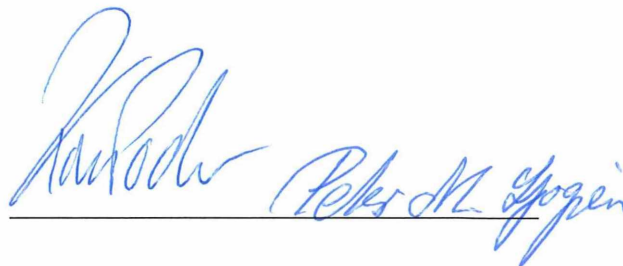
For DI Overenskomst II v/DI



For Fødevareforbundet NNF



For Fagligt Fælles Forbund





PROTOKOLLAT

om

Daglig arbejdstid for ungarbejdere

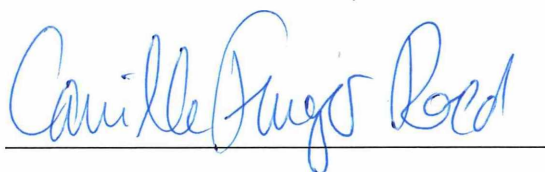
Parterne er enige om, at det i overenskomsten § 2 stk. 3 bør anføres, at reglen om at deltidsbeskæftigede ansættes til mindst fire timers arbejde dagligt ikke gælder for skolesøgende ungarbejdere.

§ 2 stk. 3 afsnit 1 ændres derfor til følgende:

*Deltidsbeskæftigede ansættes til mindst fire timers arbejde dagligt og mindst 15 timer ugentligt. For skolesøgende ungarbejdere gælder reglen om fire timers dagligt arbejde ikke.*

København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Fødevareforbundet NNF



For Fagligt Fælles Forbund



PROTOKOLLAT

om

Arbejdstid for unge under 18 år

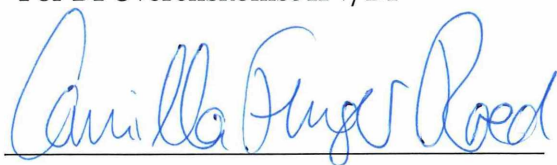
Parterne er enige om, at det ikke er tilladt for unge under 18 år at arbejde 12 timer dagligt. Overenskomstens bilag 1 stk. 2 første afsnit ændres til følgende:

*Stk. 2 Arbejdstid*

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

København, den 4. marts 2025

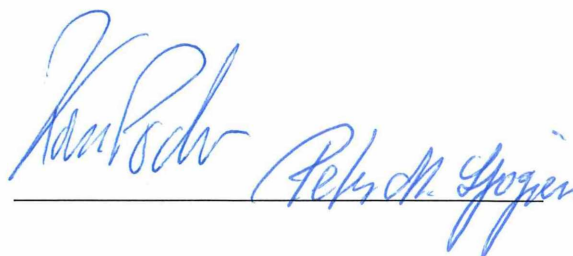
For DI Overenskomst II v/DI



For Fødevareforbundet NNF



For Fagligt Fælles Forbund



## PROTOKOLLAT

om

### Forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge og elever

Som følge af indførelsen af lov nr. 326 af 28. marts 2023 og i henhold til overenskomstens § 20 er overenskomstparterne enige om at forhøje pensionsbidragssatserne for 18-19 årige lærlinge pr. 1. januar 2023.

På baggrund heraf har parterne 1. oktober 2023 aftalt, at elever/lærlinge fra det fyldte 18. år følger pensionssatserne i § 15.

Bestemmelsen i bilag 1 stk. 19 afsnit 1 og 2 ændres til:

***”Forsikringsordning***

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

*Forsikringspakken finansieres af arbejdsgiver inde for en ramme af 350 kr. årligt.*

*Indholdet af pakken er:*

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

Bestemmelsen i bilag 1 stk. 20 ændres til:

***”Pension***

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

København, den 4. marts 2025

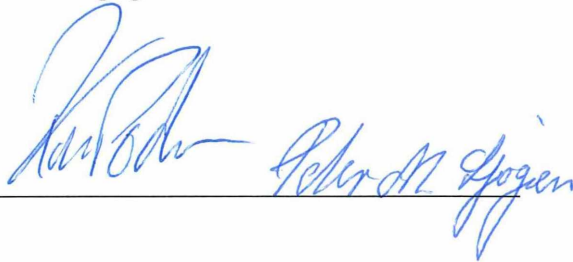
For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_

For Fødevareforbundet NNF

  
\_\_\_\_\_

For Fagligt Fælles Forbund

  
\_\_\_\_\_

PROTOKOLLAT

om

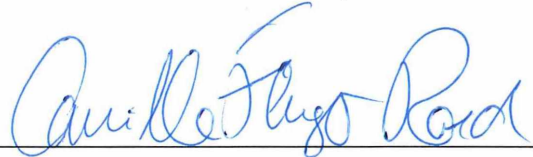
**løn under sygdom, barsel mv. til elever**

Parterne blev i overenskomstperioden enige om, at der i overenskomstens bilag 1, stk. 15 skulle indsættes følgende nye bestemmelse, som er gældende fra den 1. marts 2025:

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

København, den 4. marts 2025

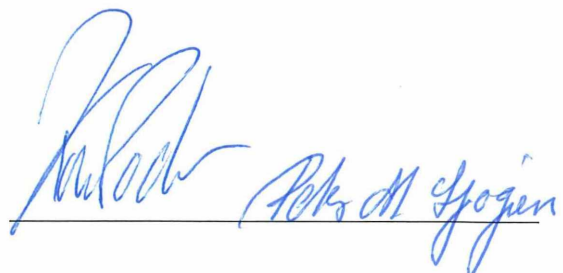
For DI Overenskomst II v/DI



For Fødevareforbundet NNF



For Fagligt Fælles Forbund





## PROTOKOLLAT

### om

#### **Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen**

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdstidsloven medio 2024 blev det muligt at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i kollektive overenskomster.

Parterne er enige om, at muligheden for opt-out kan være relevant for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Behovet for at sikre samfundskritiske funktioner, som disse virksomheder enten selv eller på vegne af andre private eller offentlige aktører udfører, er afgørende for opretholdelsen af det danske samfund.

Virksomhederne kan opleve et behov for, at de medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner, har rådighedstjeneste/beredskab på arbejdspladsen eller har hyppige "udkald" og/eller kort responstid ved rådighedstjeneste i hjemmet eller andet sted uden for virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

På denne baggrund er disse medarbejdere i risiko for at overstige timeantallet i forhold til 48-timersreglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Parterne er derfor enige om at indsætte et nyt bilag i overenskomsten med titlen "*Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter*", hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen, med følgende tekst:

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

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

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

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

København, den 4. marts 2025

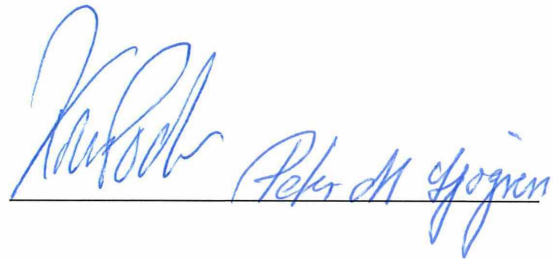
For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_

For Fødevareforbundet NNF

  
\_\_\_\_\_

For Fagligt Fælles Forbund

  
\_\_\_\_\_

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Fratrædelsesgodtgørelse til funktionærlignende ansatte**

Parterne er enige om, at overenskomstens § 3, stk. 7 ændres til:

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

1. Ansat på virksomheden i 12-17 år:

Funktionærlignende år  $(12 - 17) \times 1$  månedsløn/12

2. Ansat på virksomheden i 17 år og mere:

Funktionærlignende år (max. 17)  $\times 3$  månedsløn/12

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.

København, den 4. marts 2025

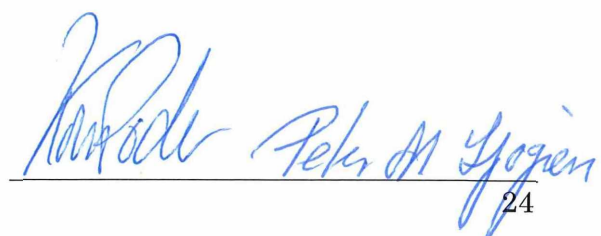
For DI Overenskomst II v/DI



For Fødevareforbundet NNF



For Fagligt Fælles Forbund



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Ændring af overenskomstens bilag 28 vedrørende aflønning af medarbejdere som har en uddannelse, som ikke fremgår af overenskomstens § 6**

Parterne underskrev den 5. juli 2024 en aftale om at ændre bilag 28 til følgende:

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

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

**a. Teknologuddannelser:**

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

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

**b. Uddannelser inden for fødevareområdet**

- Bager
- Slagter
- Tarmrenser
- Ernæringsassistent
- Kok

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

**c. Uddannelser inden for procesområdet**

- Industritekniker



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

- Produktør (trin 1)

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

d. Uddannelser inden for lager og logistik

- Lagermedhjælper

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

- Lager- og terminaldisponent

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

e. Uddannelser inden for transport

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

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

- Kørselsdisponent

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



København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Camilla Fuglestad

For Fødevareforbundet NNF

Karl Jensen

For Fagligt Fælles Forbund

Peter M. Gjorgiev

## PROTOKOLLAT

om

### Databeskyttelse

Parterne er enige om, at det eksisterende Bilag 23 om organisationsaftale om databeskyttelse udgår og erstattes med nedstående tekst:

#### ***”Protokollat – Organisationsaftale om databeskyttelse***

##### ***Hvornår kan der udleveres personoplysninger?***

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

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

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

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

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

København, den 4. marts 2025

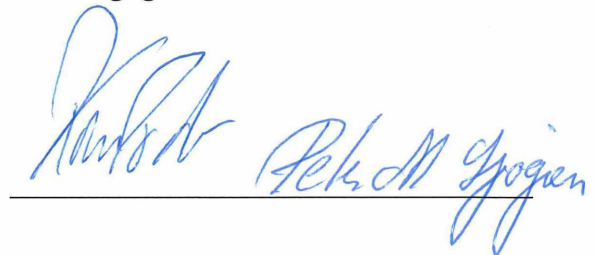
For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_

For Fødevareforbundet NNF

  
\_\_\_\_\_

For Fagligt Fælles Forbund

  
\_\_\_\_\_

## PROTOKOLLAT

om

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

#### **Baggrund**

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

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

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

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv..

I henhold til Mejeribranchens Fællesoverenskomst § 28, stk. 20, skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

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

## Rækkevidde og opsigelse

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

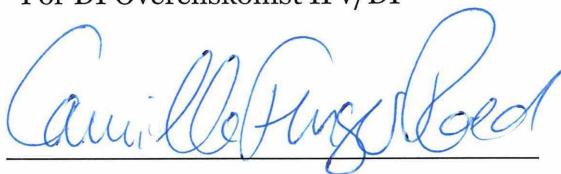
Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

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

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

København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Fødevareforbundet NNF



---

For Fagligt Fælles Forbund



---



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

indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

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

## 1. Formål

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

I henhold til Mejeribranchens Fællesoverenskomst § 28, stk. 20, skal tillidsrepræsentanten *"til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet."*

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

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

## 2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

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

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

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

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning *"Databeskyttelse i ansættelsesforhold"*.

## 3. De registreredes rettigheder

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

**3.2.** Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger,

som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

**3.3** Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

**3.4.** Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

**3.5.** Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

**3.6.** Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandler, besvares disse af virksomheden.

#### **4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen**

**4.1.** Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

**4.2.** Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

**4.3.** Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

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

**4.4.** Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt. 4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgængeligt og berørt, samt årsagen hertil.



## **5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden**

**5.1.** Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

**5.2.** Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

**5.3.** Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

**5.4** Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendig for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

## **6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede**

**6.1.** Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

**6.2** Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

## **7. Håndhævelse og opsigelse**

**7.1.** Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

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

Underskrift

---

[virksomhedens navn]

Underskrift

---

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

PROTOKOLLAT

om

**Pensionsbetaling over folkepensionsalderen**

Parterne er enige om, at i § 15 stk. 6 ændres overskriften til *"Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen"*. Endvidere indsættes følgende sætning sidst i første afsnit: *"Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen"*.

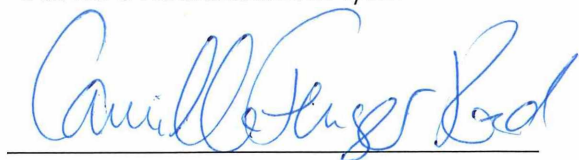
Følgende sætning slettes: "Nærværende afsnit finder anvendelse for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. marts 2017 eller senere".

§ 15 stk. 6 første afsnit får herefter følgende ordlyd:

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

København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Fødevareforbundet NNF



For Fagligt Fælles Forbund





## PROTOKOLLAT

om

### **Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning**

Parterne er enige om at der i overenskomstens § 15 som nyt stk. 7 indsættes en bestemmelse om lønmodtagerens mulighed for at indbetale ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Parterne er i den forbindelse enige om, at medarbejdernes ekstra lønmodtagerbidrag til deres pensionsordning fremadrettet skal ske efter en fast procentsats.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at overenskomstens § 15 stk. 7 affattes på følgende måde:

#### ***”Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning***

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

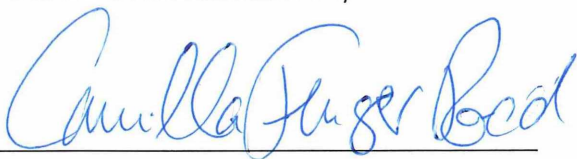
*Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen udekommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen.”*

Stk.7 ændres til stk. 8.

Ændringerne træder i kraft den 1. maj 2025.

København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

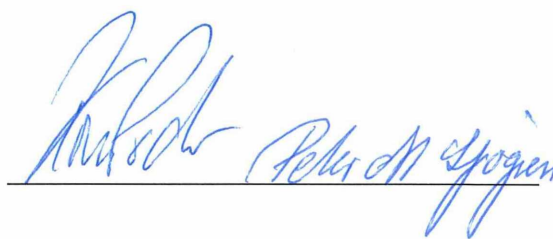
  
\_\_\_\_\_

For Fødevareforbundet NNF

  
\_\_\_\_\_

For Fagligt Fælles Forbund

\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

## PROTOKOLLAT

om

### Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet barselsbestemmelsen i overenskomstens § 22. Ændringerne er redaktionelle, og der er ikke indholdsmæssige ændringer bortset fra orlovsrettigheder til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt forøgelsen af antallet af deleuger fra 5 til 7 uger.

Bestemmelsen affattes herefter således:

#### **”§ 22 Barsel**

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

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

*Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn, jfr. stk. 5, under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.*

*Til adoptanter udbetales løn, jfr. stk. 5, under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.*

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

*Anmærkning:*

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

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

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

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

*Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover løn, jfr. stk. 5, under orlov i indtil 26 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 28 uger)*

Af disse 26 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 28 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 12 uger.

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

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

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

#### **Stk. 4**

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

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

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

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

#### **Stk. 5**

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

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

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

| Fravær med fuld løn                                       | Den ene forælder | Den anden forælder | Den sociale forælder | Nærtstående familiemedlem |
|-----------------------------------------------------------|------------------|--------------------|----------------------|---------------------------|
| Fravær før forventet fødselstidspunkt:                    | 4 uger           | 0 uger             | 0 uger               | 0 uger                    |
| Fravær efter fødsel:<br>Første 10 uger efter fødsel       | 10 uger          | 2 uger             | 8 uger               | 0 uger                    |
| Fravær efter fødsel:<br>Resterende uger skal bruges inden | 9 uger*          | 12 uger*           | 10 uger              | 10 uger                   |

|                                                    |                                                                                                         |                                                                                     |                                                                                     |                                                                                  |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 52 uger                                            |                                                                                                         |                                                                                     |                                                                                     |                                                                                  |
| Til fri fordeling:<br>Skal bruges inden<br>52 uger | 5 uger<br>(pr. 1. juni 2025:<br>7 deleuger) (de-<br>les med de an-<br>dre forældre)                     | 5 uger<br>(pr. 1. juni 2025:<br>7 deleuger) (de-<br>les med de an-<br>dre forældre) | 5 uger<br>(pr. 1. juni 2025:<br>7 deleuger) (de-<br>les med de an-<br>dre forældre) | 5 uger<br>(pr. 1. juni 2025:<br>7 deleuger) (de-<br>les med solo-<br>forælderen) |
| Samlet set:                                        | 4 uger før for-<br>ventet fødsel og<br>op til 24 uger<br>(pr. 1. juni 2025:<br>26 uger) efter<br>fødsel | Op til 17 uger<br>(pr. 1. juni 2025:<br>19 uger) efter<br>fødsel                    | Op til 23 uger<br>(pr. 1. juni 2025:<br>25 uger) efter<br>fødsel                    | Op til 15 uger<br>(pr. 1. juni 2025:<br>17 uger) efter<br>fødsel                 |

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

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

I overenskomstens § 15 erstattes det hidtidige afsnit med overskriften "Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov" af et nyt afsnit, der affattes således:

**"Forhøjet pensionsbidrag under barsel**

*Under de 10 ugers orlov efter § 22, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 22, stk. 4. Pensionsbidraget udgør:"*

*xx (ingen satsændringer).*

København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Fødevareforbundet NNF



For Fagligt Fælles Forbund





PROTOKOLLAT

om

Ændringer i standard ansættelseskontrakt

Parterne er enige om, at der efter overenskomstfornyelsen optages drøftelser om ændringer i standardansættelseskontrakten.

Disse ændringer skal blandt andet indebære, at der indføres en bestemmelse i kontrakten, hvorefter medarbejderen oplyser, såfremt vedkommende har anciennitet fra et andet driftssted eller en anden virksomhed i branchen. Dette benyttes til brug for honorering i henhold til § 6, stk. 8.

Ligeledes skal ændringerne indebære, at medarbejderen i ansættelseskontrakten oplyser, såfremt vedkommende har faglig uddannelse af betydning for indplacering i den relevante lønbestemmelse i § 6.

København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Fødevareforbundet NNF



---

For Fagligt Fælles Forbund



---

PROTOKOLLAT

om

Løn under sygdom

Parterne er enige om at forlænge den periode, hvor der betales løn under sygdom.

Der er enighed om, at overenskomstens § 21 stk. 3 1. afsnit ændres til følgende:

*"Til medarbejdere med seks måneders anciennitet betaler virksomheden normal timeløn ekskl. genetillæg i indtil 16 uger".*

Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor første fraværdsdag er den 1. maj 2025 eller senere.

København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Fødevareforbundet NNF



---

For Fagligt Fælles Forbund



---

## MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 21

### PROTOKOLLAT

om

#### Overførsel af ferie

Parterne er enige om at forenkle overenskomstens feriebestemmelser ved at fjerne begrænsningen i antal feriedage, der kan overføres.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at overenskomstens § 16 stk. 3, affattes på følgende måde, og erstatter hele den nugældende tekst.

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

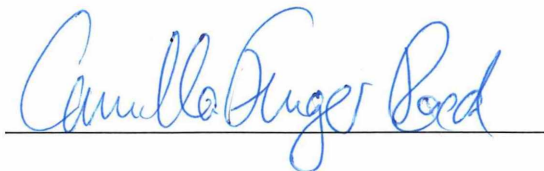
*Medarbejder og arbejdsgiver skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.*

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

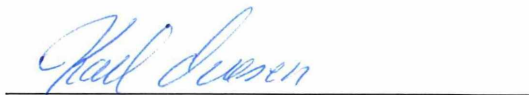
*Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden."*

København, den 4. marts 2025

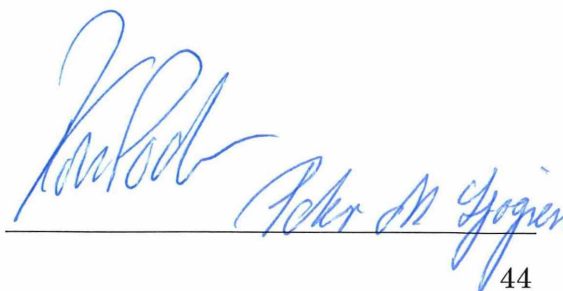
For DI Overenskomst II v/DI



For Fødevareforbundet NNF



For Fagligt Fælles Forbund



PROTOKOLLAT

om

Weekendarbejde

Parterne er enige om i overenskomstens § 4, stk. 1 at indsætte følgende nye punkt e:

*"Når en weekendarbejders arbejde må omlægges til hverdage som følge af kursusdeltagelse, omregnes arbejdstiden og lønnen forholdsmæssigt, således at 24 timers weekendarbejde svarer til 37 timers kursus. Lønnen opgøres som medarbejderens normale løn således: overenskomstmæssig timeløn x 37/24.*

*Når en weekendmedarbejder deltager i kursus, ændres arbejdstiden således:*

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

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

Efterfølgende stk. omlitres.

København, den 4. marts 2025

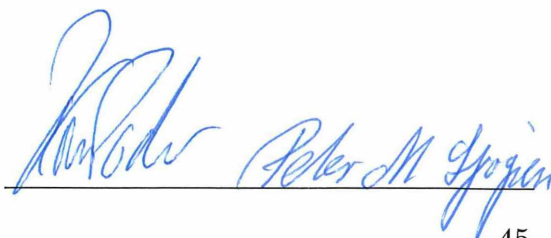
For DI Overenskomst II v/DI



For Fødevareforbundet NNF



For Fagligt Fælles Forbund



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Seniorordning**

Parterne er enige om at ændre antallet af seniordage, som kan afholdes pr. år.

I overenskomstens § 18, stk. 2 ændres 32 til 46, ligesom overskriften i stk. 2 ændres tilsvarende.

København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



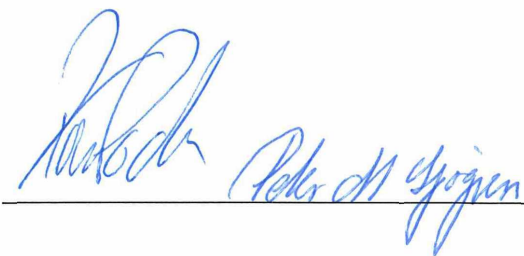
---

For Fødevareforbundet NNF



---

For Fagligt Fælles Forbund



---



## PROTOKOLLAT

om

### Tilbagefaldsregel ved sygdom

Med henblik på at forenkle håndteringen af tilbagefaldsreglen ved sygdom i overenskomstens § 21, stk. 3 afsnit 3, har parterne aftalt, at medarbejdere fremadrettet af egen drift skal meddele arbejdsgiveren, hvis nyt sygefravær inden for 14 kalenderdage efter den forudgående fraværperiodes udløb skyldes anden sygdom end den oprindelige. Derved undgås, at arbejdsgiver er nødsaget til konkret at spørge ind til medarbejderens sygdom.

Der er på baggrund heraf mellem parterne enighed om at ændre overenskomstens § 21, stk. 3, til følgende:

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

*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 fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværssdag i første fraværssperiode.*

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

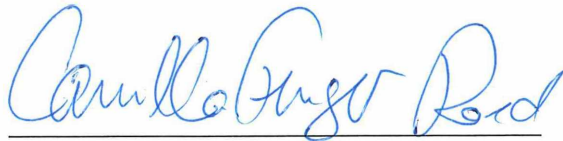
*Der ydes ikke løn under sygdom på overenskomstbestemte fridage, der er planlagt til afholdelse før sygdommens indtræden samt på SH-dage."*

Det nuværende afsnit 4 bliver nyt afsnit 5.

Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor 1. fraværssdag er den 1. maj 2025 eller senere.

København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_

For Fødevareforbundet NNF

  
\_\_\_\_\_

For Fagligt Fælles Forbund

  
\_\_\_\_\_

## MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 25

## PROTOKOLLAT

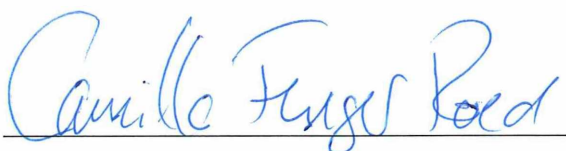
om

### Holddrift

Parterne foretager i overenskomstperioden implementering af protokollat 19 i transportforliget i parternes holddriftsregler. Implementeringen foregår i parternes overenskomstudvalg. Ved manglende enighed om andet skal bestemmelserne i protokollat 19 indføres. Reglerne indføres senest den 1. marts 2026.

København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



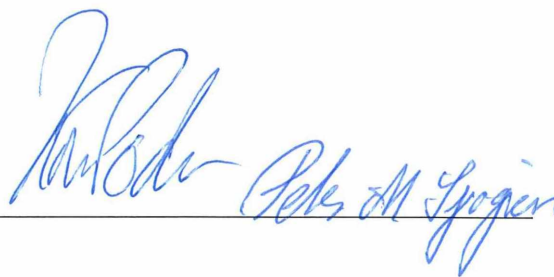
---

For Fødevareforbundet NNF



---

For Fagligt Fælles Forbund



---

PROTOKOLLAT

om

Lager-/logistikelever og chaufførelever

Parterne er enige om, at der i bilag 1 stk. 26 foretages følgende ændring.

I første afsnit ændres perioden fra 2023 – 2025 til indeværende overenskomstperiode. Bestemmelsen får herefter følgende ordlyd:

*” 3F/Transportgruppe er i indeværende overenskomstperiode indforstået med, at bestemmelserne og satser i Mejeribranchens Fællesoverenskomst finder anvendelse for lager-/ logistikelever og chauffører.*

*I tilfælde af en betalingstvist er parterne enige om, at den samlede betaling opgjort over en 3-måneders referenceperiode altid som minimum skal udgøre den samlede betaling, som hvis den var opgjort efter 3F/Transportgruppens lærlingeoverenskomst med DI (Fællesoverenskomsten).*

*Det er endvidere altid de uddannelsesansvarlige og organisationer og deres repræsentanter, der afgør eventuelle tvister forelagt det faglige udvalg under TUR.”*

København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Fødevareforbundet NNF



For Fagligt Fælles Forbund



## PROTOKOLLAT

om

**Afløsere**

Parterne er enige om, at § 2, stk. 5-6 ændres til:

**”Stk. 5 Arbejdstid for afløsere**

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

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

*Der kan indgås en organisationsaftale om gennemsnitlig ugentlig arbejdstid.*

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

**Stk. 6 Antal afløsere pr. fastansatte**

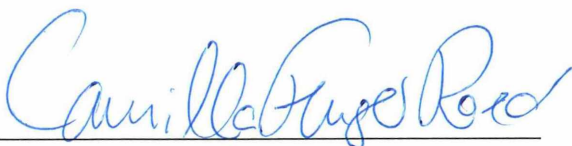
*Der kan i hvert af virksomhedens driftsområder (produktion, pakkeri, transport mv.) maksimalt beskæftiges en afløser for hver 10 fastansatte medarbejdere. Der kan dog ske fravigelse heraf ved en organisationsaftale.*

*Antallet af afløsere opgøres pr. kalenderuge.”*



København, den 4. marts 2025

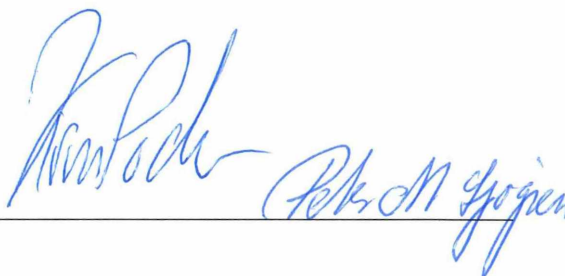
For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_

For Fødevareforbundet NNF

  
\_\_\_\_\_

For Fagligt Fælles Forbund

  
\_\_\_\_\_

## **PROTOKOLLAT**

**om**

### **Udvalgsarbejde om selvvalgt uddannelse**

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

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

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

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

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

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

Svendeprøvemodulet opnås ved, at medarbejderen indskrives på erhvervsuddannelsen.

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

Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang.

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

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

Ovennævnte nye regler for selvvalgt uddannelse og støtte hertil, skal tilpasses konteksten og principperne for det gode samarbejde om uddannelse, der er på området. De nye uddannelses tiltag skal kunne indeholdes inden for den aftalte ramme til selvvalgt uddannelse.

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

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

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

København, den 4. marts 2025

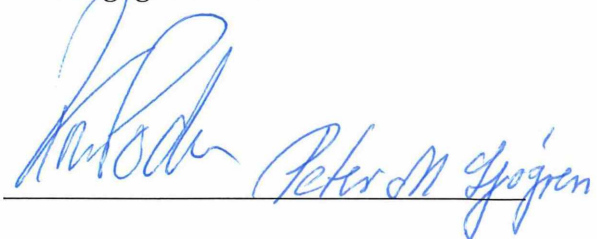
For DI Overenskomst II v/DI



For Fødevareforbundet NNF



For Fagligt Fælles Forbund



# MEJERIBRANCHENS FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 29

## PROTOKOLLAT

om

### Bidrag til udviklings- og samarbejdsfonden

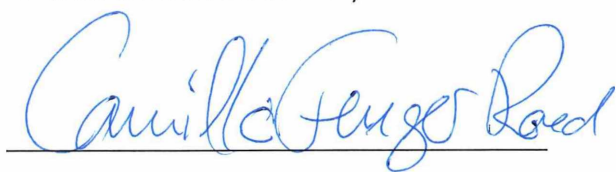
Parterne er enige om at overenskomstens Bilag 21 ændres således:

Bidraget til fonden tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime.

Satserne i overenskomstens bilag 21 ændres i overensstemmelse hermed.

København, den 4. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Fødevareforbundet NNF



For Fagligt Fælles Forbund

