

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund 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 overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for 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 aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19 årige lærlinge og elever	8
3. Protokollat om medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	10
4. Protokollat om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	13
5. Protokollat om ny overenskomstopbygning	15
6. Protokollat om ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning	16
7. Protokollat om pensionsbetaling over folkepensionsalderen	17
8. Protokollat om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	18
9. Protokollat om databeskyttelse	20
10. Protokollat om organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgivernes it-systemer	22
11. Protokollat om mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen	28
12. Protokollat om overførsel af ferie	30
13. Protokollat om løn under sygdom	31
14. Protokollat om udvidet beskyttelse og tilbagefaldsregel ved sygdom	32
15. Protokollat om seniorordning	34
16. Protokollat om seniorafløser	35
17. Protokollat om barselsregler	37
18. Protokollat om holddrift	40
19. Protokollat om ret til fratrædelsesgodtgørelse	41
20. Protokollat om ændring af overenskomstens §§ 12 og 13	42
21. Protokollat om udvalgsarbejde om fremtidssikring af håndværkeroverenskomsten	43
22. Protokollat om anciennitet for lærlinge	45
23. Protokollat om ændring af sats for køb af fridag	46
24. Protokollat om hviletid ved rådighedsvagt	47

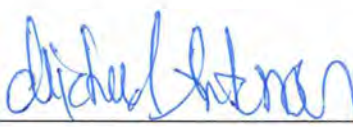
Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 12. marts 2025

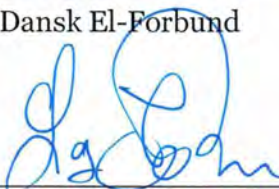
For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



**MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

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

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1.-2. time	59,01	60,78	62,60
3.-4. time	78,70	81,06	83,50
5. time og derefter	137,97	142,11	146,37

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

1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
167,36	173,22	179,28

§ 6, stk. 1. Timelønnen udgør:

1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
214,90	219,65	224,15

Note: Timelønssstigninger vil evt. blive reguleret via taktregulering

§ 7, stk. 3. Taktregulering

Med henvisning til § 7, stk. 3 er parterne enige om, at nedenstående beløb

	2025	2026	2027
Modregningsbeløb	5	4,75	4,5

§ 8 Forskudt tid

1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
72,48	75,02	77,65

§ 9 Overarbejde mv stk. 1.

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale arbejdstid, betales flg. tillæg (kr. pr. time)

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1.-2. klokke time efter normal arbejdstid	58,16	59,91	61,70
3.-4. klokke time efter normal arbejdstid	77,58	79,91	82,31
5. klokke time og derefter indtil normal arbejdstids begyndelse	135,99	140,07	144,27
Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagsarbejde som ved skiftehold, når overarbejde ligger inden for tidsrummet fra kl. 06.00 – 17.00	58,16	59,91	61,70
Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejde ligger inden for tidsrummet fra kl. 17.00 – 06.00	135,99	140,07	144,27

§ 9, stk. 6.

(kr. pr. time)	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Køb af fridag	135,99	140,07	144,27

§ 9, stk. 7.

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

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Timer kl. 00.00 – den daglige arbejdstids begyndelse	138,64	143,49	148,51
Fra den daglige arbejdstids begyndelse – kl. 12.00	98,15	101,59	105,15
Fra kl. 12.00 – 00.00	138,64	143,49	148,51

§ 9, stk. 8.

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

1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
35,05	36,28	37,55

§ 12, stk. 1. Rådighed

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Hverdage	37,58	38,90	40,26
Søn- og helligdage samt fridage	46,05	47,66	49,33

§ 16 Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2026: 8,92 pct.

Pr. 1. marts 2027: 9,92 pct.

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

År	procent	Timelønnede	Funktionærlignende
2025	7,92	6,828	7,071
2026	8,92	7,690	7,964
2027	9,92	8,552	8,857

§ 15 Pension

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct.point, således at pensionsbidraget pr. denne dato er 13,99 pct.

§ 15 stk. 2 ændres derfor til;

Stk. 2 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".

Bilag 2: Regler for holddrift

§ 3 Betaling for holddrift

Stk. 1.

1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
62,99	65,19	67,47

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

1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
125,12	129,50	134,03

§ 7 Overflytning

Stk. 1.

1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
300,96	311,49	322,39

§ 8 Arbejde på eller forskydning af fridage

Stk. 1.

1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
125,51	129,90	134,45

Stk. 2.

1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
30,08	31,13	32,22

Bilag 5: Ude- og rejsedage

Stk. 2.

1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
6,02	6,23	6,45

Bilag 7: Lønafale for lærlinge

§ 3 Løn

Satstrin	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
0 – 1 år	82,97	85,88	88,89
1 – 2 år	94,08	97,37	100,78
2 – 3 år	100,66	104,18	107,83
3 – 4 år	116,94	121,03	125,27
4 – 5 år	143,16	148,17	153,36

§ 4 Løn til voksenlærlinge

1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
188,40	193,15	197,65

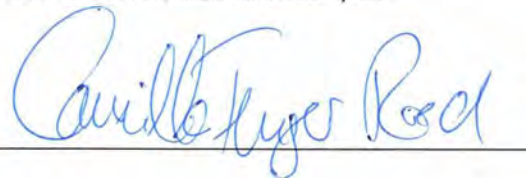
Bilag 19 Udviklings- og samarbejdsfond

Arbejdsgiver betaler følgende:

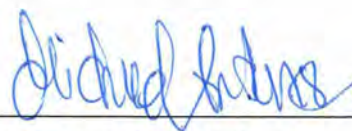
Pr 1. marts 2025	0,85 kr. pr. time
Pr. 1. marts 2026	0,90 kr. pr. time
Pr. 1. marts 2027	0,95 kr. pr. time

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 2

PROTOKOLLAT

om

Aftale 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 Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund 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.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at 18-19 årige lærlinge omfattes af pensionsordningens forsikringsdækning pr. 1. november 2023 og herefter ikke længere er omfattet af Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund bilag 7, § 17.

Parterne er herudover enige om at foretage følgende ændringer i overenskomsterne med virkning fra den 1. november 2023:

Overenskomstens bilag 7 § 13 erstattes med følgende, som bliver nyt stk. 13 med overskriften "Pension og forsikringsordning":

"Virksomheden betaler pension, jf. § 15, for lærlinge, når de er fyldt 18 år"

§ 15 nuværende stk. 2 og 3 slettes.

Som nyt stk. 2 indsættes følgende.

Elever/lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, skal indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsdækning hos Pension Danmark indeholdende følgende forsikringsydelser:

- *Invalidepension*
- *Invalidesum*
- *Forsikring ved kritisk sygdom*
- *Dødsfaldssum*
- *Sundhedsordning*

Omkostningerne ved ordningerne afholdes af arbejdsgiveren

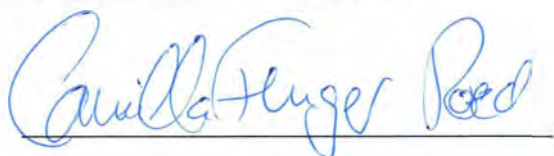
For indbetaling vedrørende forsikringspakken gælder de for PensionDanmark sædvanligt gældende betingelser. Virksomheden tilmelder lærlingen til forsikringspakken på samme måde, som når virksomheden tilmelder de nyansat medarbejdere til pensionsordningen. Præmien indbetales månedligt sammen med pensionsbidragene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

Parterne kan i overenskomstperioden ændre sammensætningen af forsikringspakken.

Da § 17 nu er indeholdt i § 13 slettes § 17.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-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 § 22 til følgende:

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

Parterne er endvidere enige om at ændre teksten i overenskomstens § 22, 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."

Overskriften ændres i den forbindelse også til ***"Frihed under børns anden sygedage"***

Som nyt § 22, stk. 6, indsættes følgende tekst:

"Børnebørns-omsorgsdage"

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, 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 opsparingskonto.

Parterne er endvidere enige om at indsætte et nyt stk. 7 i overenskomstens § 22. 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 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode 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 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, 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 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

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

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre oplistningen i overenskomstens § 16 (side 21 nederst). Bestemmelsen affattes således:

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

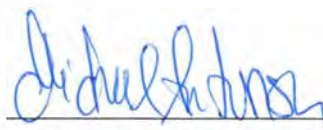
- børneomsorgsdage
- børnebørns-omsorgsdage
- barns anden og tredje hele sygedag
- frihed til barns lægebesøg
- ledsagelse af nærtstående, jfr. § 22, stk. 7
- afholdelse af seniorfridage
- indbetaling på medarbejders pensionskonto.

København, den 12. marts 2025

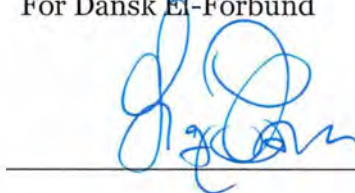
For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et af Dansk Metal eller Dansk El-Forbund, 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.

Overenskomsten tilføjes i Bilag 1 § 3 stk. 3 afsnit 3 følgende tekst:

"Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal eller Dansk El-Forbund, 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. Dansk Metal og Dansk El-Forbund påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Dansk Metal og Dansk El-Forbund 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 12. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

A handwritten signature in blue ink, reading "Carilla Fuglestad", written over a horizontal line.

For Dansk Metal

A handwritten signature in blue ink, reading "Michael Jensen", written over a horizontal line.

For Dansk El-Forbund

A handwritten signature in blue ink, reading "Larsen", written over a horizontal line.

**MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om

Ny overenskomstopbygning

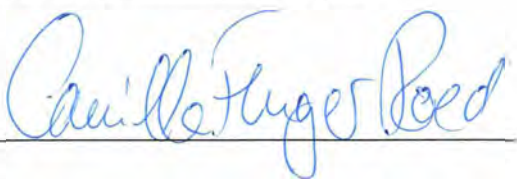
Parterne har i overenskomstperioden aftalt en ny opbygning af rækkefølgen af bestemmelserne i overenskomsten.

De tilpasninger, der sker i forbindelse med nærværende overenskomstforhandlinger, sker ved benyttelse af de gamle paragraf-nummereringer.

Parterne er enige om, at der ikke ved den nye opbygning af overenskomsten er tiltænkt nogen ny forståelse af overenskomsten.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



**MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 6

PROTOKOLLAT

om

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Parterne er enige om, at der i overenskomstens § 15, som nyt stk. 8, 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. 8 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 uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen."

Stk.8 ændres til stk. 9.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



**MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 7

PROTOKOLLAT

om

Pensionsbetaling over folkepensionsalderen

Parterne er enige om, at i § 15 stk. 7 at 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. 7 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 12. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



**MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 8

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 overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund skrives ind i overenskomstens Bilag 1, § 1, indsættes efter stk. 6 et nyt stk. 7 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 Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund.

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 igangsættelse.

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/afdelinger."

Nuværende Bilag 1, § 1, stk. 7-8 bliver herefter stk. 8-9.

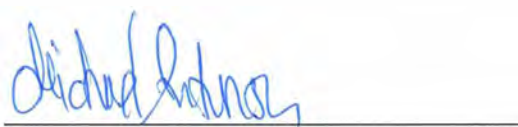
Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 12. marts 2025

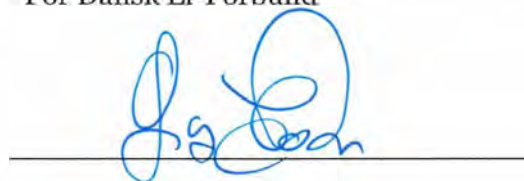
For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

Parterne er enige om, at det eksisterende Bilag 29 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 videregivelse 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 12. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

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

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

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

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

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

I henhold Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund Bilag 1 § 3 stk. 2, skal tillidsrepræsentanten, "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet samt mødefaciliteter.*"

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 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.

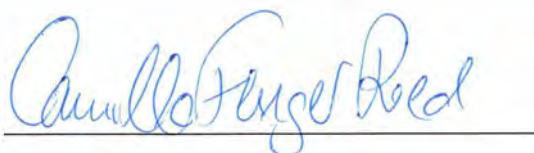
Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne 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 12. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-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 Mejeribranchens overenskomst med Dansk Metal og Dansk El-Forbund Bilag 1 § 3 stk. 2, skal tillidsrepræsentanten, *"til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet samt mødefaciliteter."*

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

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

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

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

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

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

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

3. De registreredes rettigheder

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

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

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

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

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

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

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

4.4. Hvis håndtering 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 tilgængelige 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

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

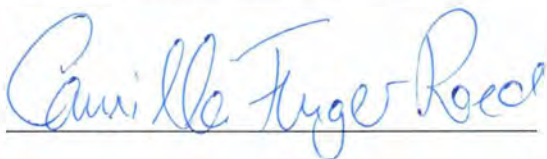
Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan overenskomstparterne, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med 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.

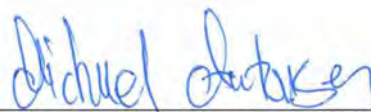
I organisationsaftalen aftaler overenskomstparterne vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed."

København, den 12. marts 2025

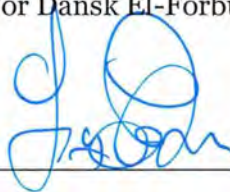
For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



**MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 12

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 § 19 stk. 2, 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.

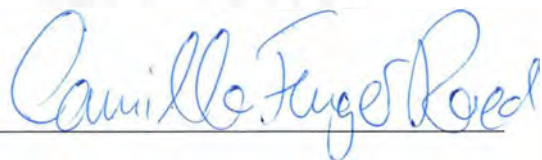
Medarbejder og arbejdsgiver kan skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

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.

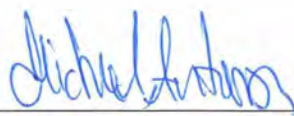
Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, med mindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden."

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



**MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 13

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 § 20 stk. 4 første afsnit ændres til følgende:

"Til medarbejdere med seks måneders anciennitet betaler virksomheden normal timeløn ekskl. genetillæg regnet fra første fraværdsdag i indtil 12 uger".

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

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Udvidet beskyttelse og tilbagefaldsregel ved sygdom

Med henblik på at forenkle håndteringen af tilbagefaldsreglen ved sygdom i overenskomstens § 20, stk. 6, har parterne aftalt, at medarbejdere fremadrettet af egen drift skal meddele arbejdsgiveren, hvis nyt sygefravær inden for 14 kalenderdage efter den forudgående fraværspæriodes 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 § 20, stk. 6, til følgende:

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

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

Der ydes ikke sygeløn på SH-dage, overenskomstbestemte fridage (§10) samt på afholdte afspadseringsdage (jf. § 9 stk. 3 og 5)."

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

København, den 12. marts 2025

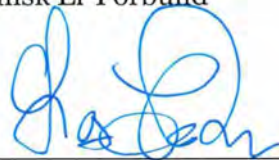
For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



**MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 15

PROTOKOLLAT

om

Seniorordning

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

I overenskomstens bilag 15 3. afsnit ændres 32 til 46.

København, den 12. marts 2025

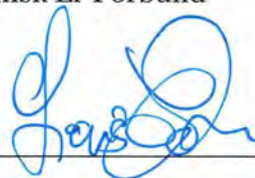
For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Senior afløsere

Det er mellem parterne aftalt, at der lokalt kan indgås aftale om brug af senior afløsere.

Aftalen vedrører alene personer, som har været ansat på den pågældende virksomhed, som ønsker at udføre arbejde efter at være gået på pension.

Aftaler kan indgås med medarbejdere, som er gået på offentlig finansieret pension eller som har forladt arbejdsmarkedet.

Aftale indgås mellem virksomheden og medarbejderen samt tillidsrepræsentanten. Såfremt virksomheden ikke har en tillidsrepræsentant dækkende området, indgås aftale under deltagelse af den lokale forbundsafdeling.

Reglen i overenskomstens § 3 er ikke gældende for disse personer. Det kan aftales, at senior afløseren kan arbejde med varierende ugentlig arbejdstid, ligesom der kan aftales fuld arbejdstid, jfr. nedenfor.

Senior afløseren skal afregnes for mindst fire timer pr. arbejdsdag og kan højst arbejde 25 timer i den enkelte uge. Der kan dog lokalt aftales, at den gennemsnitlige arbejdstid på 25 timer opgøres i en periode op til otte uger.

I perioder, hvor skolerne holder lukket (efterårsferie, juleferie, vinterferie, påskeferie og folkeskolernes sommerferie (syv uger), må arbejdstiden dog være fuld tid. Der skal udarbejdes en arbejdsplan for senior afløseren, når senior afløseren arbejder i henhold til en arbejdsplan.

Aflønning af senior afløsere sker med den anciennitet, medarbejderen havde opnået under den forudgående ansættelse.

Parterne er enige om, at benyttelse af senior afløsere ikke må medføre nedlæggelse af faste stillinger.

Parterne drøfter udmøntningen af disse regler på møder i overenskomstudvalget og kan her blive opdateret om virksomhedernes brug af reglerne, ligesom parterne kan komme med henstillinger vedrørende brugen af reglerne.

København, den 12. marts 2025

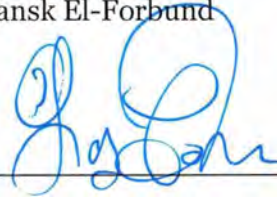
For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelsen og er på det grundlag blevet enige om en ny formulering af bestemmelsen. Ændringerne er redaktionelle, og der er ikke indholdsmæssige ændringer bortset fra orlovsrettigheder til sociale forældre og nærtstående familie-medlemmer samt forøgelsen af antallet af deleuger fra 5 til 7 uger.

Overenskomstens § 21 har herefter følgende ordlyd:

”§ 21 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. 6.

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 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger)

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

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

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 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: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel:	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger

Resterende uger skal bruges inden 52 uger				
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

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

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

I overenskomstens § 15, stk. 6 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 § 21, 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 § 21, stk. 4. Pensionsbidraget udgør:"

xx (ingen satsændringer).

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



**MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 18

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 12. marts 2025

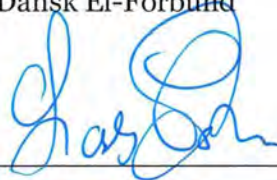
For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



**MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 19

PROTOKOLLAT

om

Fratrædelsesgodtgørelse til funktionærlignende ansatte

Parterne er enige om, at overenskomstens Bilag 3, § 8 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 (max 12) x 1 månedsløn / 12

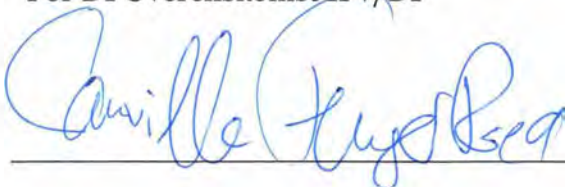
2. Ansat på virksomheden i 17 år og mere:

Funktionærlignende år (max. 17) x 3 månedsløn / 17

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 12. marts 2025

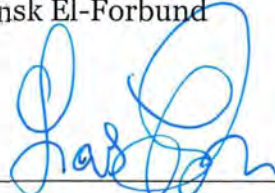
For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



**MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 20

PROTOKOLLAT

om

ændring af overenskomstens §§ 12 og 13

Bestemmelserne i § 12, stk. 4 og § 13, stk. 2 ændres til:

"Hvis det opståede problem søges løst gennem telefonisk rådgivning eller via opkobling til it-systemet, betale for den medgåede tid, dog mindst to timer."

København, den 12. marts 2025

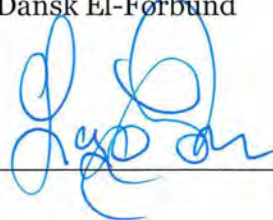
For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om 'Fremtidssikring af Håndværkeroverenskomsten'

Der skal i perioden være et udvalgsarbejde, der analyserer nutidens og fremtidens arbejdsgange i vedligeholdelsesafdelingerne, med henblik på at give inspiration til fremtidssikring af overenskomsten.

Der afholdes inden sommerferien et kick-off møde med ekstern proceskonsulent/facilitator og relevante deltagere fra branchen. På dette møde udarbejdes kommissoriet for udvalgsarbejdet.

Udvalgsarbejdet finansieres af overenskomstens Udviklings- og Samarbejdsfond.

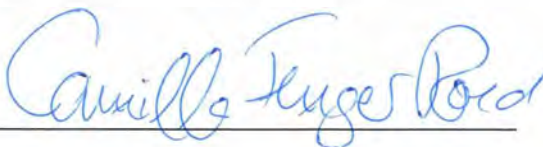
Overenskomstudvalget (Bilag 28) udgør udvalgsarbejdets styregruppe.

Spørgsmål, som kan danne udgangspunkt for kick-off mødet, er (ikke udtømmende):

- Hvordan har arbejdet i vedligeholdelsesafdelingerne udviklet sig over de seneste 10 år? Og hvilke hovedtendenser forventer vi for de kommende 5 år?
- Hvilke datapunkter kan bruges til at belyse denne udvikling – og til at måle, om forventningerne til fremtiden holdt stik?
- Hvilke dele af den nuværende overenskomst passer dårligst til vores forventninger til fremtidens hovedtendenser?
- Hvordan kan arbejdsopgaverne i en vedligeholdelsesafdeling kategoriseres?
- Hvilke kategorier af arbejdsopgaver udføres hyppigst / primært i det normale arbejde / ofte i forbindelse med tilkald eller rådighedsvagt?
- Hvilke kategorier af arbejdsopgaver igangsættes typisk af automatiske alarmer hhv. ved personlig henvendelse fra kolleger?
- Hvordan kan mejerierne grupperes ud fra teknologisk og digital modenhed?

København, den 12. marts 2025

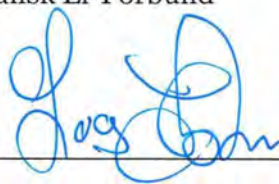
For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



**MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 22

PROTOKOLLAT

om

Anciennitet for lærlinge

Parterne er enige om, at overenskomstens Bilag 7, § 16, 2. afsnit slettes.

København, den 12. marts 2025

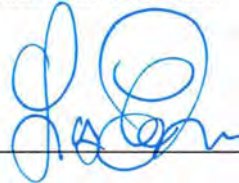
For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



**MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST
MED DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 23

PROTOKOLLAT

om

ændring af sats for køb af fridag

Parterne er enige om at der kun gælder én sats for køb af fridag. § 9, stk. 6, første afsnit ændres derfor til:

"Tilsiges en medarbejder til at udføre arbejde på en for vedkommende i forvejen tilsikret hel fridag, betales følgende tillæg (kr. pr. time og for mindst fire timer):

<i>1. maj 2025</i>	<i>1. marts 2026</i>	<i>1. marts 2027</i>
<i>135,99</i>	<i>140,07</i>	<i>144,27</i>

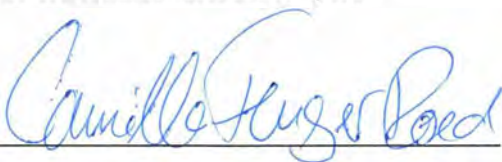
”

Noten i § 9, stk. 6 fastholdes. Sidste afsnit slettes.

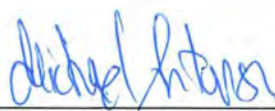
Ovenstående gælder for køb af fridag den 1. maj 2025 eller senere.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

hviletid ved rådighedsvagt

Parterne er enige om, at overenskomstens bilag 20 ændres til:

Stk. 1 Udskydelse og nedsættelse af hvileperiode

Overenskomstparterne har med henvisning til § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 (med efterfølgende ændringer) indgået en rammeaftale, der gør det muligt for de lokale parter at aftale, at der for de former for arbejde, som ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen, kan ske udskydelse og nedsættelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedstjeneste.

Under forudsætning af, at der er indgået en lokalaftale, er parterne enige om, at der ved rådighedsvagt kan ske udskydelse og nedsættelse af hviletid for den enkelte medarbejder hver fjerde uge således:

- det ugentlige fridøgn kan omlægges, således at der kan være op til 12 døgn imellem to fridøgn, og
- hviletiden ved rådighedsvagter og tilkald i weekenden (48 timer) kan nedsættes til otte timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

Stk. 2 Indgåelse af lokalaftale

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når medarbejdere kaldes på arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer for arbejde, som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at hvileperioden gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Ligeledes kan lokalaftale indgås om nedsættelse af hviletid i weekenden til otte timer. Weekendperioden kan maks. opgøres til 48 timer. De 48 timer skal placeres i

tidsrummet mellem fredag kl. 12.00 og mandag kl. 06.00. Det valgte tidsrum skal fremgå af lokalaftalen.

Hvis den udskudte eller nedsatte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

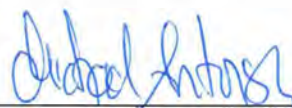
Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med varslet i § 31.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund

