

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST FOR MEJERILEDERE OG FUNKTIONÆRER

2018 – 2020

Indgået mellem

DI Overenskomst II
(Mejeribrugets Arbejdsgiverforening)

og

Foreningen af
mejeriledere og
funktionærer



DI nr. 808004



OVERENSKOMST

mellem

**DI-O2 v/Dansk Industri/Mejeribrugets Arbejdsgiverforening
og
Foreningen af mejeriledere og funktionærer**

Indholdsfortegnelse

§ 1 Dækningsområde.....	3
§ 2 Løn.....	3
§ 3 Pension.....	3
§ 4 Arbejdstid.....	4
§ 5 Overenskomstmæssige fridage	4
§ 6 Ekstra fridage.....	4
§ 7 Graviditet, barsel og adoption	5
§ 8 Ferie.....	6
§ 9 Opsigelse	7
§ 10 Lederes opgaver under arbejdsconflikter	7
§ 11 Helbreds kontrol.....	7
§ 12 Ansættelsesbevis.....	8
§ 13 Ophør.....	8
Protokollater.....	9
A. Kompetenceudvikling.....	9
B. Seniorordninger	10
C. Sundhedsordning.....	10

Overenskomst for medlemmer af Foreningen af mejeriledere og funktionærer, som er beskæftiget på virksomheder, der er medlemmer af DI-O2 v/Dansk Industri/Mejeribrugets Arbejdsgiverforening.

§ 1 Dækningsområde

Denne overenskomst gælder for medarbejdere (ledere), som er medlemmer af Foreningen af mejeriledere og funktionærer, og som er ansvarlige for ledelse, drift, personale og/eller projekter på produktionssteder, terminaler, distributions- og kørselscentre, der er medlemmer af DI-O2 v/Dansk Industri/Mejeribrugets Arbejdsgiverforening.

§ 2 Løn

Stk. 1. Lønnen fastsættes under hensyntagen til ledelsesansvar (anlæggets størrelse og kompleksitet samt antal medarbejdere) og kompetence (kvalifikationer, erfaring, anciennitet og uddannelse).

Lønforhandling gennemføres én gang årligt.

Stk. 2. Lønnen udbetales månedsvis bagud med 1/12 af årslønnen.

Stk. 3. Lønningerne tilstræbes reguleret på en sådan måde, at lederens indtægt ikke forringes i relation til indtægten for virksomhedens øvrige ansatte.

§ 3 Pension

Stk. 1. Virksomheden og lederen tegner pensionsordning i henhold til den mellem Mejeribrugets Arbejdsgiverforening, Foreningen af mejeriledere og funktionærer og AP Pension indgåede overenskomst.

Stk. 2. For ledere ansat i virksomheden før 1. januar 2014 udgør pensionsbidraget 15 procent af den pensionsgivende løn. For disse medlemmer øges pensionsbidraget til 18 procent fra det fyldte 50. år.

For ledere ansat den 1. januar 2014 eller senere udgør pensionsbidraget

- 12,99 procent for ansatte under 45 år
- 15,00 procent for ansatte over 45 år
- 18,00 procent for ansatte over 50 år.

Stk. 3. Pensionsbidraget udredes med 2/3 af virksomheden og 1/3 af lederen. Pensionsgivende løn er ferieberettiget løn med tillæg af ferietillæg.

Stk. 4. Virksomheden afholder fra 1. oktober 2013 udgifter til en løbende invalidepension, der udgør 70 pct. af lederens løn.

Stk. 5. Pensionsaftalen indgået mellem parterne og AP-Pension indeholder en heltidsulykkesforsikring, gruppelivsforsikring og forsikring ved kritisk sygdom. Ved fratræden grundet virksomhedens opsigelse indbetaler arbejdsgiver tre måneders ekstra præmie til dækning af gruppelivsforsikring og forsikring ved kritisk sygdom.

Stk. 6. Til ledere, der er berettiget til løn under barsel/adoption, indbetales under 14 ugers barselsorlov et ekstra pensionsbidrag.

Betaling herfor udgør samme beløb som i henhold til overenskomst indgået mellem DI-OII/Mejeribrugets Arbejdsgiverforening og HK/Privat.

§ 4 Arbejdstid

Stk. 1. Lederens arbejdstid følger den inden for mejerierne gældende arbejdstid. Som overarbejde regnes aftalt arbejde ud over den normale arbejdstid pr. dag. Den tid, der går til normalt forberedelses- og afslutningsarbejde, regnes ikke som overtid.

Stk. 2. Der ydes særskilt kompensation, såfremt lederen (anført ovenfor) udfører overarbejde, arbejde på skiftehold, arbejde på forskudt tid samt arbejde på søn- og helligdage. Undtaget herfra er dog de tilfælde, hvor der skriftligt er truffet aftale om, at der ved den under § 2, stk. 1 fastsatte løn er taget hensyn til sådanne særlige arbejdsforhold.

§ 5 Overenskomstmæssige fridage

Der ydes fem fridage pr. år. Fridagene afvikles og placeres efter den enkelte leders ønske og under hensyntagen til virksomhedens tarv. Fridagene skal afholdes løbende, således at der hvert år pr. 1. maj maks. kan henstå fem uafholdte fridage. Lederen meddeler senest 1. marts, hvorvidt fridage ud over fem dage, som ikke er afholdt inden 1. maj, ønskes udbetalt som løn eller overført til lederens pensionskonto.

Optjente dage skal så vidt muligt afholdes i en opsigelsesperiode.

§ 6 Ekstra fridage

Den 24. december, 31. december samt 5. juni fra kl. 12.00 betragtes som helligdag.

§ 7 Graviditet, barsel og adoption

Stk. 1. Dagpenge under barsel

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

Stk. 2.

a) Løn under barselsorlov

Til ledere med 9 måneders anciennitet i virksomheden på det forventede fødselstidspunkt betaler virksomheden fuld løn under fravær på grund af graviditet/barsel i indtil 4 uger før det forventede fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og i indtil 15 uger efter fødslen (barselsorlov). Under 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jfr. § 4, stk. 6.

b) Løn under fædreorlov

Til fædre med 9 måneders anciennitet betaler virksomheden fuld løn i 2 uger.

c) Løn i forbindelse med forældreorlov

I forlængelse af de 15 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren fuld løn under forældreorlov i indtil 13 uger.

De 13 uger kan fordeles således:

- 5 uger reserveret til den ene forælder
- 5 uger reserveret til den anden forælder
- 3 uger kan enten holdes af den ene af forældrene eller deles mellem forældrene

d) Betingelser for forældreorlov

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

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Med mindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, med mindre andet aftales.

Benyttes den reserverede del af orloven ikke, kan retten til fuld løn ikke overføres til den anden forælder.

e) Løn under orlov til adoptanter

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betaler virksomheden fuld løn i 25 uger fra barnets modtagelse.

Stk. 3. Omplacering af gravide

Hvis gravide beskæftiges med et arbejde, der efter lægeligt skøn kan medføre risiko for fosteret, skal arbejdsgiveren, i videst muligt omfang, søge at omplacere lederen til anden beskæftigelse.

Stk. 4. Hospitalsophold med børn

Til ledere indrømmes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at lederen indlægges på hospital sammen med barnet, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Denne bestemmelse vedrører børn under 14 år.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der maksimalt kan gives indehaveren af forældremyndigheden, der er omfattet af overenskomsten, 5 dages frihed med løn pr. barn inden for en 12 måneders periode. Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn.

Lederen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 5. Barns sygdom

Efter tre måneders anciennitet i virksomheden har lederen ret til frihed med løn, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af lederens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af lederens arbejdsdag, og lederen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

§ 8 Ferie

Ferie ydes i henhold til gældende ferielov.

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

- a) Aftalen skal indgås skriftligt inden ferieårets udløb og kan alene omfatte allerede optjent ferie.
- b) Aftalen kan alene omfatte ferie ud over 20 feriedage.
- c) Der kan på intet tidspunkt akkumuleres mere end 1 overført ferieuge.

§ 9 Opsigelse

Stk. 1. I tilfælde af opsigelse, fravær som følge af sygdom eller kortere, tvungne indkaldelser til militærtjeneste (manøvrrer) forholdes som anført i funktionærloven.

Stk. 2. Opsiges en leder med mindst 10 års anciennitet som leder pga. virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren, i tillæg til de jfr. funktionærloven gældende opsigelsesvarsler for det aktuelle ansættelsesforhold, forlænge opsigelsesvarslet med 1 måned for den leder, der på opsigelsestidspunktet er fyldt 50 år. Til ledere, der er fyldt 55 år på opsigelsestidspunktet, skal opsigelsesvarslet på samme vis forlænges med 3 måneder.

Stk. 3. Opsigelse kan finde sted under og på grund af sygdom. Såfremt uarbejdsdygtigheden skyldes tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, kan lederen, uanset anciennitet, ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvor vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af rettidigt anmeldt tilskadekomst, før dette har været drøftet med Foreningen af mejeriledere og funktionærer.

§ 10 Lederes opgaver under arbejdskonflikter

Stk. 1. Under lovlige arbejdskonflikter mellem arbejdsgiver og arbejder udfører lederen det arbejde, som han under normale forhold udfører. Hvor værdier står på spil, såfremt bestemte arbejder ikke foretages, er lederen dog pligtig til at være behjælpelig med at redde disse værdier.

Stk. 2. Under ulovlige arbejdskonflikter er lederen pligtig til at udføre ethvert arbejde, som sigter til at opretholde virksomhedens drift i størst muligt omfang og på virksom måde at formindske tabet ved den ulovlige arbejdsstandsning.

Stk. 3. Enhver uvarslet arbejdsstandsning og enhver arbejdsstandsning, som arbejdsgiveren eller dennes organisation i henhold til lov om Arbejdsretten nedlægger protest overfor, betragtes som ulovlig, indtil en kendelse af Arbejdsretten eventuelt fastslår det modsatte.

§ 11 Helbreds kontrol

Alle ledere skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst to år.

§ 12 Ansættelsesbevis

Ansættelsen af en leder i henhold til nærværende overenskomst bekræftes ved oprettelse af en mellem parterne udarbejdet ansættelseskontrakt, der til enhver tid skal leve op til bestemmelserne i ansættelsesbevis- og funktionærloven.

§ 13 Ophør

Overenskomsten træder i kraft den 1. oktober 2018 og kan af hver af parterne opsiges med 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst 1. oktober 2020.

København, den 3. september 2018

For
DI-O2 v/Dansk Industri/
Mejeribrugets Arbejdsgiverforening

Nils Juhl Andreasen

For
Foreningen af mejeriledere og
funktionærer

Søren Jensen

PROTOKOLLATER

A. Kompetenceudvikling

På grund af de strukturændringer, der finder sted i erhvervslivet, er det i gensidig interesse, at lederne også får en sådan frihed til efteruddannelse, at disse gives mulighed for at ajourføre uddannelse og kompetencer i øvrigt.

Parterne er på denne baggrund enige om at anbefale, at der gives lederne frihed til at deltage i relevante efter- og videreuddannelseskurser.

Kursusafgift, og eventuelle løntab, udredes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke er dækket af det offentlige.

Organisationerne er endvidere enige om, at på grund af de strukturændringer, der finder sted i erhvervslivet, og de kvalifikationskrav, der stilles til den enkelte leder, er en øget uddannelsesindsats nødvendig.

Systematisk uddannelsesplanlægning er nødvendig for at styrke virksomhedens konkurrenceevne, fremme lederens kompetenceudvikling og sikre en hensigtsmæssig udvikling af virksomhedernes arbejdsorganisation.

Organisationerne er derfor enige om, at der bør foretages en systematisk uddannelsesplanlægning for ledere, svarende til virksomhedens jobkrav. Heri indgå, at der skal gives medarbejderen en rimelig mulighed for at ajourføre sin uddannelse.

Etablering af uddannelsesplanlægning gennemføres efter en drøftelse af principperne for en sådan. Principperne kan bl.a. omfatte beskrivelse af job og jobkrav, udarbejdelse af uddannelsesplaner, planlægning og opfølgning af uddannelsesaktiviteter, medarbejdersamtaler og frihed/orlov til uddannelse.

I tilknytning her til er parterne enige om at fremme opmærksomheden på betydningen af, at ledere løbende udvikler deres kompetencer gennem deltagelse i kurser. Det vil bl.a. ske i form af udarbejdelse af et kursus katalog med relevante kursustilbud for målgruppen. Parterne drøfter indhold, udformning, synliggørelse og effektivering.

B. Seniorordninger

Overenskomstparterne anser det for særdeles vigtigt, at der skabes et rummeligt arbejdsmarked, idet det anses for hensigtsmæssigt, at ældre ledere, der er fyldt 60 år, kan bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Parterne er enige om, at en virksomhed har pligt til årligt at afholde en seniorsamtale med ledere på 62 år eller derover. Seniorsamtalen kan være en del af medarbejdersamtalen.

Parterne er enige om, at der bør aftales individuelle seniorordninger for de enkelte ledere, herunder aftrapningsordninger.

Ledere på 62 år og derover skal tilbydes et seniorkursus. Parterne er enige om, at der optages drøftelser med AP-Pension om udbud af seniorkurser. Såfremt AP-Pension ikke kan udbyde et seniorkursus, mødes parterne med henblik på at etablere et alternativ.

C. Sundhedsordning

Der er for samtlige ledere indgået aftale om sundhedsordning inkl. hurtig diagnose. Sundhedsordningen er tegnet gennem PensionDanmark.

MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST FOR MEJERILEDERE OG FUNKTIONÆRER

2018 – 2020

DI – Dansk Industri

H. C. Andersens Boulevard 18

1787 København V

Tlf. 3377 3377

di.dk

Foreningen af mejeriledere og funktionærer

Munkehaten 28

5220 Odense SØ

Tlf. 6612 4025

mejerileder.dk

