

2025-2028

Mejeribranchens overenskomst for mejeriledere og funktionærer

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst II (DI Mejeri)

og

Foreningen af mejeriledere og funktionærer

DI nr. 951451



MEJERIBRANCHENS OVERENSKOMST FOR MEJERILEDERE OG FUNKTIONÆRER

Mellem

DI Overenskomst II (DI Mejeri)

og

Foreningen af mejeriledere og funktionærer

DI nr. 951451

INDHOLD

§ 1 Dækningsområde.....	3
§ 2 Løn	3
§ 3 Lokale aftaler om udskydelse af og/eller nedsættelse af hviletid.....	3
§ 4 Pension.....	4
§ 5 Arbejdstid.....	5
§ 6 Overenskomstmæssige fridage.....	6
§ 7 Ekstra fridage.....	6
§ 8 Graviditet, barsel og adoption	6
§ 9 Ferie	9
§ 10 Opsigelse.....	10
§ 11 Lederes opgaver under arbejdsconflikter.....	11
§ 12 Helbreds kontrol og natarbejde	11
§ 13 Sundhedsordning	12
§ 14 Seniorordninger	13
§ 15 Kompetenceudvikling	13
§ 16 Ansættelsesbevis	14
§ 17 Ophør	14
 Bilag 1	
Forståelsen af overenskomstens §1.....	16
 Bilag 2	
Funktionærlignende ansættelse	16
 Bilag 3	
Teknisk forståelse af § 3, stk. 4. og 5.....	17
 Bilag 4	
Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger.....	18

Bilag 5

Aftale om hurtig indsats ved optræk til arbejdsuro	18
--	----

Overenskomst for medlemmer af Foreningen af mejeriledere og funktionærer, som er beskæftiget på virksomheder, der er medlemmer af DI Overenskomst II (DI Mejeri).

§ 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 Overenskomst II (DI Mejeri).

Note: Om forståelsen af bestemmelsen se bilag 1

§ 2 Løn

Stk. 1

Lønnen fastsættes under hensyntagen til ledelsesansvar (anlæggets størrelse og kompleksitet samt antal medarbejdere) og kompetence (kvalifikationer, erfaring, anciennitet og uddannelse) og indgåede aftaler om nedsat hviletid, jf. § 3.

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 Lokale aftaler om udskydelse af og/eller nedsættelse af hviletid

De lokale parter kan indgå skriftlig lokaleaftale om, at den daglige hvileperiode på 11 timer nedsættes til 8 timer og/eller udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste

arbejde. Ligeledes kan de lokale parter indgå aftale om udsættelse af det ugentlige fridøgn. Der henvises til bekendtgørelse om hviletid og fridøgn §§ 19 og 20.

§ 4 Pension

Stk. 1

Virksomheden og lederen tegner pensionsordning i henhold til den mellem DI Overenskomst II (DI Mejeri), Foreningen af mejeriledere og funktionærer og AP Pension indgåede overenskomst.

Stk. 2

Pensionsbidraget fordeles således:

For ledere	Samlet pensionsbidrag	Arbejdsgiverbidrag	Lønmodtagerbidrag
Under 40 år	12,99 pct.	10,66 pct.	2,33 pct.
Over 40 år	15 pct.	12 pct.	3 pct.
Over 50 år	18 pct.	14 pct.	4 pct.

Fra førstkommende lønforhandling dog senest den 1. juni 2026, fordeles pensionsbidraget således:

For ledere	Samlet pensionsbidrag	Arbejdsgiverbidrag	Lønmodtagerbidrag
Under 50 år	15 pct.	12 pct.	3 pct.
Over 50 år	18 pct.	14 pct.	4 pct.

De ændrede satser kan indgå i den samlede lønregulering.

Der kan ikke rejses yderligere krav om pensionsbetaling over for virksomheder, som tidligere har implementeret disse pensionsbidrag.

Pensionsgivende løn med tillæg af ferietillæg er ferieberettiget.

Stk. 3

Pensionsaftalen indgået mellem parterne og AP Pension indeholder en forsikring ved tab af erhvervsevne (invalidforsikring), 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.

Virksomheden afholder udgifterne til forsikringsordning, jf. aftalen med AP Pension.

Stk. 4

Forsikringen mod tab af erhvervsevne (invalidforsikring) indebærer en samlet dækning på 70 pct. inkl. offentlige ydelser af den hidtidige pensionsgivende løn i tilfælde af tab af erhvervsevne, medmindre særlige individuelle omstændigheder gør sig gældende.

Note: Om forståelsen af bestemmelsen se bilag 3.

Stk. 5

Til ledere, der er berettiget til løn under barsel/adoption, indbetales under 10 ugers barselsorlov et ekstra pensionsbidrag.

Betaling herfor udgør samme beløb som i henhold til overenskomst indgået mellem DI Overenskomst II (DI Mejeri) og HK/Privat.

Bidraget udgør kr. 3.549 pr. måned med følgende fordeling af arbejdsgiverbidraget og lønmodtagerbidraget:

	Arbejdsgiver- bidrag	Arbejdstager- bidrag	Samlet bidrag
Kr./time	18,45	3,69	22,14
Kr./måned	2.957	592	3.549

§ 5 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. Hvis en sådan kompensation aftales, skal beløbet udspecificeres ved lønfastsættelsen. 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. Ved indgåelse af lokalaftale om hviletid skal kompensationen dog altid specificeres.

§ 6 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. Sammen med lønnen for maj måned udbetales værdien af eventuelt resterende fridage.

Optjente dage skal så vidt muligt afholdes i en opsigelsesperiode.

§ 7 Ekstra fridage

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

§ 8 Graviditet, barsel og adoption

Stk. 1

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

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

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 12 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.

Note: Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 3, stk. 6.

Stk. 2 Orlov til den anden forælder i forbindelse med fødsel

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 Fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren fuld løn under orlov i indtil 25 uger (for børn født/modtaget 1. januar 2026 eller senere: 27 uger).

Af disse 25 uger (for børn født/modtaget 1. januar 2026 eller senere: 27 uger) har den ene 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 til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 6 ugers (for børn født/modtaget 1. januar 2026 eller senere: 8 ugers) orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

De 25 uger (for børn født/modtaget 1. januar 2026 eller senere: 27 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer for børn født eller modtaget den 1. januar 2026 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 fuld løn.

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 fuld løn.

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

Stk. 5 Løn under orlov

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Dvs. personlig løn + fast påregnelige tillæg. Hertil lægges feriegodtgørelse og pension.

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

Stk. 6 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. 7 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. 8 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.

Til ledere med børn under 14 år ydes yderligere én omsorgsdag pr. år, såfremt lederen har behov for pasning af barn under 14 år på barnets anden sygedag eller til barns lægebesøg.

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

§ 9 Ferie

Stk. 1

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:

1. Aftalen skal indgås skriftligt inden ferieårets udløb og kan alene omfatte allerede optjent ferie.
2. Aftalen kan alene omfatte ferie ud over 20 feriedage.
3. Der kan på intet tidspunkt akkumuleres mere end tre overførte ferieuger.

Stk. 2

Der er mellem Foreningen af mejeriledere og funktionærer og Dansk Industri Overenskomst II v/Dansk Industri hermed indgået en organisationsaftale, som giver virksomheden adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet.

Virksomheden kan således beslutte, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

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

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

En virksomhed, som beslutter at benytte denne regel, har pligt til at orientere Dansk Industri og Foreningen af mejeriledere og funktionærer herom. Gyldigheden af ordningen er betinget heraf.

§ 10 Opsigelse

Stk. 1

I tilfælde af opsigelse, fravær som følge af sygdom eller kortere, tvungne indkaldelser til militærtjeneste (manøvrer) 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 jf. 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.

§ 11 Lederes opgaver under arbejdsconflikter

Stk. 1

Under lovlige arbejdsconflikter 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 arbejdsconflikter 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.

§ 12 Helbreds kontrol og natarbejde

Stk. 1 Helbreds kontrol hvert andet år

Alle ledere (såvel natarbejdere som øvrige ledere) skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højest to år.

Stk. 2 Helbreds kontrol forud for overgang til natarbejde

Ledere, der overgår til natarbejde, skal - ud over helbreds kontrol i henhold til stk. 1 - tilbydes gratis helbreds kontrol, inden natarbejde påbegyndes.

Stk. 3 Definition af natarbejder

Som natarbejder anses en leder, der regelmæssigt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 22:00 og kl. 05:00, eller

som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder.

Stk. 4 Overførsel til dagarbejde

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

Stk. 5 Arbejds miljøorganisationens kontrol

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

Stk. 6 Arbejds miljølovgivning

Arbejdet med helbreds kontrol og natarbejde skal til enhver tid leve op til bestemmelserne i gældende lovgivning herunder arbejds miljø-lovgivning.

§ 13 Sundhedsordning

Stk. 1

Der er for samtlige ledere indgået aftale om sundhedsordning inkl. hurtig diagnose. Sundhedsordningen er tegnet igennem Pension-Danmark.

Stk. 2

En arbejdsgiver kan tilbyde sine medarbejdere en anden sundheds-ordning end anført i stk. 1. Dette forudsætter, at den alternative sundhedsordning samlet set er tilsvarende eller bedre for medarbej-derne.

Stk. 3

En alternativ sundhedsordning forudsætter, at arbejdsgiveren orienterer medarbejderne om ordningen og retter henvendelse til DI Mejeri, som sammen med Foreningen af mejeriledere og funktionæ-rer godkender ordningen.

§ 14 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. Lederen har dog ret til én seniorfridag pr. år fra fem år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Lederen har ret til yderligere én seniorfridag pr. år fra tre år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Der ydes ikke løn på disse seniorfridage.

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.

§ 15 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.

Lederen har ret til to dages betalt kursus pr. år til mejerirelevant efteruddannelse.

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 indgår, 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, medarbejder-samtaler og frihed/orlov til uddannelse.

I tilknytning hertil 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 kursuskatalog med relevante kursustilbud for målgruppen. Parterne drøfter indhold, udformning, synliggørelse og effektivering.

§ 16 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 loven om ansættelsesbeviser og funktionærloven.

§ 17 Ophør

Overenskomsten træder i kraft den 1. oktober 2025 og kan af hver af parterne opsiges med 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst 1. oktober 2028.

København, den 19. september 2025

For DI Overenskomst II (DI
Mejeri)

Camilla Fenger Roed

For Foreningen af mejeriledere
og funktionærer

Søren Jensen

BILAG 1

Forståelsen af overenskomstens §1

Parterne er enige om, at dækningsområdet i overenskomstens § 1 skal forstås således, at også ledere og specialister med en mejerifaglig baggrund, der er "ansvarlige for ledelse, drift, personale, og/eller projekter på produktionssteder, terminaler, distributions- og kørselscentre" og ikke har arbejdsplads på disse lokaliteter, men på virksomhedens centrale lokationer, er omfattet af overenskomsten.

BILAG 2

Funktionærlignende ansættelse

Ledere, der hidtil har været omfattet af overenskomsten i mindst 10 år, som har maksimalt 5 år til folkepensionsalderen, og som overflyttes til funktionærlignende ansættelse på en af de to øvrige overenskomster på mejeriområdet, kan forblive på pensionsordningen hos AP Pension.

BILAG 3

Teknisk forståelse af § 3, stk. 4. og 5

Parterne er enige om følgende forståelse af ovennævnte bestemmelser:

Aftalen mellem parterne og AP Pensions bestemmelse om forsikring mod tab af erhvervsevne (invalideforsikring) er baseret på den såkaldte lønskalamodel.

Virksomhedens bidrag til forsikringsordningen dækker den egentlige forsikringsudgift, men ikke det arbejdsmarkedsbidrag, forsikrede betaler af dette bidrag, og heller ikke administrationsomkostningerne.

Beregningsgrundlaget for erstatninger er den pensionsgivende løn. I denne sammenhæng defineres beregningsgrundlaget som den pensionsgivende løn fratrukket eget pensionsbidrag og arbejdsmarkedsbidrag.

Lønskalamodellen indebærer, at erstatningen fra forsikringen ved tab af erhvervsevne varierer i funktion af forsikredes lønindkomst fra 40 procent og op til 75 procent af den pensionsgivende løn.

I tillæg til erstatningen fra forsikringen modtager den forsikrede eller dennes arbejdsgiver den til enhver tid gældende offentlige ydelse relateret til forsikringshændelsen. Forsikringspræmiebidraget fra arbejdsgiver udmåles med henblik på i alle tilfælde at sikre en samlet erstatning inklusiv den offentlige ydelse på mindst 70 procent af den pensionsgivende løn.

BILAG 4

Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger

Parterne er derfor enige om i regi af Mejeribrugets Samarbejds-Forum at gennemføre et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, der skal se på den eksisterende fagretlige håndtering og eventuelt anviser nye konfliktløsningstiltag i sager af denne karakter.

Udvalgsarbejdet skal inddrage de erfaringer, der allerede er oppebåret via Dansk Industri og CO-Industris samarbejdsorgan Teksams "Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø" af 13. marts 2019.

BILAG 5

Aftale om hurtig indsats ved optræk til arbejdsuro

Stk. 1

Parterne i Mejeribrugets SamarbejdsForum er enige om, at optræk til arbejdsuro på den enkelte virksomhed så vidt muligt skal løses gennem dialog og forhandling mellem de lokale parter på virksomheden.

Stk. 2

Såfremt én af eller begge lokale parter vurderer, at der er risiko for arbejdsuro på virksomheden, skal den eller de lokale parter snarest rette henvendelse til overenskomstparterne. Før en lokal part retter en sådan henvendelse til overenskomstparten, skal den anden lokale part af hensyn til samarbejdsklimaet orienteres herom.

Stk. 3

Hvis én af overenskomstparterne fremsætter begæring herom, optages omgående (inden for 24 timer) drøftelser mellem overenskomstparterne og de lokale parter.

Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen og mulighederne for en lokal løsning. Hver part skal have mulighed for et formøde.

Stk. 4

Hvis én af overenskomstparterne anser det for formålstjenligt, afholder overenskomstparterne snarest muligt og senest inden for fem dage opfølgningsmøde med de lokale parter med henblik på en løsning af uoverensstemmelsen. Hver part skal have mulighed for et formøde.

Stk. 5

Er der tale om en virksomhed tilhørende Arla Foods amba, rettes henvendelser jf. punkt 2, 3 og 4 til og fra den centrale HR-afdeling hos Arla Foods amba. Ved indgåelse af eventuelle aftaler mellem overenskomstparterne er DI Overenskomst II (DI Mejeri) overenskomstpart.

2025-2028

Mejeribranchens overenskomst for mejeriledere og funktionærer

951451-25

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

Foreningen af mejeriledere og funktionærer
Munkehatten 28
5220 Odense SØ
Tlf. 6612 4025
mejerileder.dk