

2011 - 2013

Overenskomst for Ravnstrup Mølle A/S

mellem

**Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere
(GLS-A)**

og

Fagligt Fælles Forbund (3F)

1. marts 2011

**© Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere
(GLS-A)**

Indholdsfortegnelse

Kap. I. Arbejdstid	5
§1 Den normale arbejdstid.....	5
§2 Deltidsbeskæftigelse	9
§3 Arbejdstidens overholdelse	10
§4 Overarbejde.....	10
§5 Forskudt arbejdstid	13
§6 Fridage	14
§7 Søgnehelligdags- fridagspulje	15
Kap. II. Lønforhold	18
§8 Almindelige timelønsbestemmelser.....	18
§9 Anciennitetstillæg	19
§10 Akkord og andre produktivitetsfremmende løn- systemer	19
§11 Fastlønsaftaler	20
§12 Særlig opsparing (fritvalgskonto).....	21
§13 Ventetid.....	21
§14 Tilskadekomst/sygdom.....	22
§15 Lønudbetaling	25
Kap. III Antagelse og afskedigelse af arbejdere	26
§16 Ansættelsesaftaler	26
§17 Opsigelsesregler.....	26
§18 Fratrædelsesgodtgørelse	30
§19 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord	31
§20 Tilbagetrækning af opsigelser	33
§21 Genantagelse af arbejdere.....	33
§22 Forsørger tabsydelse	34
Kap. IV Betaling for feriedage.....	34
§23 Ferie	34
Kap. V Organisationsforhold.....	36
§24 Formænds/arbejdslederens forhold over for arbejderne organisationer.....	36
Kap. VI Samarbejdet.....	36
§25 Tillidsrepræsentanter	36
§26 Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	38
§27 Lokalaftaler mellem arbejdsgiveren og arbejderne	39
§28 Overenskomstfravigende lokalaftaler	40
§29 Jordbrugets Organisationsaftaler.....	41
§30 Hovedaftale	41

§31	Samarbejdsaftalen.....	41
§32	Regler for behandling af faglig strid	41
§33	Seniorpolitik.....	41
§34	Overenskomstens varighed.....	42
Bilag 1:	Arbejde i holddrift	43
Bilag 2:	Helbreds kontrol for natarbejdere	43
Bilag 3:	Uddrag af lov om arbejdsmiljø.....	44
Bilag 4:	Protokollat vedr. lønudbetaling i forbindelse med sommerferien	45
Bilag 5:	Protokollat om arbejdsfordeling.....	47
Bilag 6:	Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelsesforhold.....	47
Bilag 7:	Generelle betalingsregler, hvor arbejderne benytter..... eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste	47
Bilag 8:	Protokollat om afspadsering af overarbejde	48
Bilag 9:	Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefordøj	49
Bilag 10:	Jordbrugets Arbejdsmarkedspension	51
Bilag 11:	Protokollat vedrørende uddannelsesfond (FiU).....	55
Bilag 12:	Jordbrugets Uddannelsesfond	55
Bilag 13:	Modregning.....	56
Bilag 14:	Protokollat om efteruddannelse.....	56
Bilag 15:	Protokollat om kompetenceudvikling	57
Bilag 16:	Protokollat om uddannelse og samarbejde	58
Bilag 17:	Socialt kapitel	58
Bilag 18:	Implementering af rådets direktiv 97/81 EF af 15. december 1997.....	61
Bilag 19:	Protokollat om barselsudligning.....	63
Bilag 20:	Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere.....	64
Bilag 21:	Protokollat om uddannelse	64
Bilag 22:	Protokollat om underleverandører.....	65
Bilag 23:	Protokollat om politisk samarbejde mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe vedr. overenskomstmæssig beskæftigelse.....	66
Bilag 24:	Protokollat om samarbejdet mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe	67
Bilag 25:	Protokollat om implementering af ligelønsloven.....	67

Forord

Denne overenskomst mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) og Fagligt Fælles Forbund (3F) omfatter alt arbejde på Ravnstrup Mølle A/S. Dog henvises vedrørende fiskeopdræt (havbrug, dambrug, akvakultur) til overenskomsten for jordbrug mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere og Fagligt Fælles Forbund (3F).

Kap. I. Arbejdstid

§1 Den normale arbejdstid

Stk. 1 Den normale daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 6 og kl. 18.

Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer ved almindeligt dagarbejde, på skifteholdenes daghold og ved arbejde på forskudt tid.

Når den ugentlige arbejdstid er fordelt på 5 dage, kan ingen arbejdsdag være under 6 timer.

Arbejdstidens lægning fastsættes af virksomheden efter drøftelse med arbejderne, og under hensyn til virksomhedens tarv og på grundlag af bestående overenskomst. Arbejdstiden kan ændres med 7 dages varsel. Arbejderne har gennem deres organisation påtaleret i henhold til Regler for behandling af faglig strid i tilfælde, hvor de mener, at manglende hensyntagen til deres ønsker ikke tilstrækkeligt kan begrundes i hensynet til virksomhedens tarv.

Stk. 2 Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for

- a. samtlige arbejdere eller grupper af arbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 6 ugers periode.
- b. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at disse forudlægges for indtil 6 måneder ad gangen.
- c. Såfremt der er lokal enighed, kan der søges dispensation for de i stk. a og b nævnte tidsfrister.

Parterne indsender en sådan ansøgning til deres respektive organisationer.

- d. Overarbejde eller forskudt tid i forbindelse med den aftalte fastlagte varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§4 og 5.
- e. Organisationerne er indforstået med, at manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.
- f. Sådanne aftaler kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 8.

Stk. 3 Såfremt arbejdsgiveren ønsker at anvende en arbejdsuge på maksimalt 40 timer for samtlige arbejdere eller grupper af arbejdere, kan dette iværksættes efter reglerne i stk. 1. De opsparede fritimer skal anvendes inden 12 måneder, og anvendelsen sker efter høring af arbejderne og kan iværksættes med mindst 2 ugers varsel. Der forudsættes etableret lønmæssig opsparring til anvendelsen ved pågældende fritimer.

Stk. 4 *Weekendarbejde*

Hvor virksomheden og medarbejderne måtte være interesseret heri, og hvor der er behov for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid, kan dette etableres i form af weekendarbejde. De arbejdsområder, der omfattes af denne driftsform, specificeres nærmere i en lokalaftale.

Arbejdstid ved weekendarbejde:

- a. Der arbejdes normalt i to hold à 24 timer på lørdage og søndage. Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis arbejde på ugens fem første dage og kun efter godkendelse i organisationerne.
- b. Begyndelses- og sluttidspunktet for weekendarbejde aftales lokalt på den enkelte virksomhed. Weekendarbejde kan dog normalt tidligst begynde lørdag morgen kl. 6.
- c. Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have andet lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke betales supplerende understøttelse.

- d. Overtrædelse af pkt. c) betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der medfører øjeblikkelig fratreden fra virksomheden.

Lønforhold ved weekendarbejde:

- a. Der ydes overenskomstmæssig løn svarende til det, der i øvrigt er aftalt på det pågældende område i virksomheden.
- b. Endelig ydes tillæg for arbejde på lørdage og søndage i henhold til overenskomstens §4, stk. 3, pkt. 2 og 3. Det kan lokalt aftales, at tillæggene fordeles som et gennemsnit på samtlige timer.

Fridage og arbejde på søgnehelligdage:

- a. Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, således at det klart fremgår, hvilke dage (lørdage/søndage), der er arbejdsfri.
- b. For arbejde på søgnehelligdage betales alene den normale løn, og der betales således ikke søgnehelligdagsforskud.

Sygedage ved weekendarbejde:

I arbejdsgiverperioden betaler den enkelte virksomhed det til enhver tid af Sikringsstyrelsen fremsatte timemaksimum, således at 24 timer præsteret weekendarbejde svarer til en fuld normal arbejdsuge.

Ferie ved weekendarbejde:

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til lov nr. 396 af 31. maj 2000.

Ved fuld beskæftigelse i optjeningsåret vil ferien udgøre 5 lørdage og søndage.

ATP ved weekendarbejde:

ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

Overflytning ved weekendarbejde:

Den enkelte virksomheds ledelse forbeholder sig ret til at lade de ansatte overgå til normalt holddriftsarbejde eller

daghold, såfremt der opstår mandskabsmangel, ordremangel, kapacitetstilpasningsproblemer m.v.

Øvrige bestemmelser ved weekendarbejde:

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Anm.

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

Stk. 5. Den fastsatte arbejdstid er effektiv. Organisationerne er enige om, at arbejdstiden så vidt muligt kun afbrydes af en spise- og hvilepause.

Stk. 6. På de steder, hvor nærværende overenskomst ifølge sagens natur ikke kan være bestemmende for den normale arbejdstid, fastsættes arbejdstiden som hidtil i overensstemmelse med den, der er gældende for de øvrige arbejdere på den pågældende virksomhed.

Stk. 7. Hvor arbejdsgiveren på grund af arbejdsmangel eller lignende finder det nødvendigt at forkorte arbejdstiden, skal dette ske i henhold til de mellem organisationerne fastsatte retningslinjer herfor, jf. bilag 4.

Stk. 8. Under forudsætning af lokal enighed er der adgang til at træffe aftale om flexetid. Aftaler herom kan træffes med enten den enkelte arbejder eller gruppe af arbejdere.

Flexetiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 6 til kl. 18, men kan dog også etableres på skiftehold.

Den daglige arbejdstid bør normalt ikke være under 6 timer i virksomheder med 5 dages uge.

Begæring om indførelse af flexetid kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.

§2 Deltidsbeskæftigelse

- Stk. 1. Virksomheder og arbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidsbeskæftigelse under forudsætning af, at de pågældende ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid i den pågældende eller en anden virksomhed, medmindre særlige hensyn taler for en kortere arbejdstid end den normale (jf. §1, stk. 7).
- Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 15 timer. Arbejdstiden for deltidsbeskæftigede aftales skriftligt ved ansættelsen, idet den daglige arbejdstid for deltidsbeskæftigede ikke bør overstige arbejdstiden for de øvrige på virksomheden beskæftigede arbejdere.
- Stk. 3. Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede arbejdere i forbindelse med etablering af deltidsbeskæftigelse, for så vidt der er tale om arbejdere med samme kvalifikationer.
- Stk. 4. Aflønningen af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke må ydes de deltidsbeskæftigede nogen form for lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.
- Stk. 5. For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede arbejdere ligger uden for tidsrummet fra kl. 6 til kl. 18, ydes en tillægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid.
- Stk. 6. For arbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst, kan der træffes aftale om en forkortet arbejdstid.

Organisationerne har påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

Anm. 1

Parterne er enige om det naturlige i, at de deltidsbeskæftigede arbejdere er medlemmer af samme faglige organisation som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende arbejdere.

Anm. 2

Parterne er endvidere enige om, at overarbejde i forbindelse med deltidsbeskæftigelse kun undtagelsesvis bør finde sted.

§3 Arbejdstidens overholdelse

Stk. 1. Arbejderne må ikke uden gyldig grund forsømme den fastsatte arbejdstid, ligesom det er enhver arbejders pligt at udnytte værktøjer og arbejdsmaskiner fuldt ud.

Dette indebærer, at arbejderne møder omklædte til de fastsatte arbejdstider.

Stk. 2. Arbejdsgiveren kan, dog med fornøden påtaleret for arbejderne med hensyn til unødigt tidsspilde og gene, iværksætte foranstaltninger til kontrol med arbejdstidens begyndelse, afbrydelse og ophør.

§4 Overarbejde

Stk. 1. Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Stk. 2. *Varsling af overarbejde*

Overarbejde udover 1 time skal varsles senest kl. 12 den pågældende dag. Hvis sådant overarbejde ikke er varslet rettidigt, eller hvis varslet overarbejde ikke kommer til udførelse betales:

pr. 1. marts 2011 kr. 89,59
pr. 1. marts 2012 kr. 91,39

Stk. 3. *Betalingsatser*

1. For arbejde der udføres uden for den i den enkelte fastlagte normale daglige arbejdstid (jf. §1 stk. 1), betales følgende tillæg

Første og anden klokke time efter normal arbejdstid

pr. 1. marts 2011 kr. 36,34

pr. 1. marts 2012 kr. 37,07

tredje og fjerde klokke time efter normal arbejdstid

pr. 1. marts 2011 kr. 57,92

pr. 1. marts 2012 kr. 59,08

femte klokke time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse

pr. 1. marts 2011 kr. 105,68

pr. 1. marts 2012 kr. 107,79

For overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte hold, når overarbejdet ligger indenfor tidsrummet kl. 6 til kl. 18.

pr. 1. marts 2011 kr. 36,34

pr. 1. marts 2012 kr. 37,07

Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger indenfor tidsrummet fra kl. 18 til kl. 6.

pr. 1. marts 2011 kr. 105,68

pr. 1. marts 2012 kr. 107,79

2. Tilsiges en arbejder til at udføre arbejde på en i forvejen tilsikret hel hverdagsfriday betales følgende tillæg:

Timer mellem kl. 6 og kl. 18.

pr. 1. marts 2011 kr. 57,92

pr. 1. marts 2012 kr. 59,08

Timer mellem kl. 18 og kl. 6.

pr. 1. marts 2011 kr. 105,68

pr. 1. marts 2012 kr. 107,79

3. For arbejde på søn- og helligdage betales følgende tillæg:

Fra den daglige normale arbejdstids begyndelse og indtil kl. 12.

pr. 1. marts 2011 kr. 72,21

pr. 1. marts 2012 kr. 73,65

Fra kl. 12 og indtil den normale arbejdstids begyndelse

pr. 1. marts 2011 kr. 105,68

pr. 1. marts 2012 kr. 107,79

Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse

pr. 1. marts 2011 kr. 105,68

pr. 1. marts 2012 kr. 107,79

Tilsiges en medarbejder til at arbejde i spisepausen, og denne derved forskydes ud over ½ time, betales der herfor

pr. 1. marts 2011 kr. 25,65

pr. 1. marts 2012 kr. 26,16

Stk. 4. *Opgørelse af overarbejdstiden*

Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt tid af den normale arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en af arbejderens utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

Ved fradrag for forsømt tid inden for en lønningsperiode modregnes der først i de i samme lønningsuge sidst præsterede overarbejdstimer.

Normale dagarbejdstimer, der benyttes til afspadsering af overtimer i henhold til overenskomstens overarbejdsregler, betragtes ikke som forsømt tid.

§5 Forskudt arbejdstid

Stk. 1. *Etablering af forskudt arbejdstid*

Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 6 - kl. 18.

Der henvises her til bestemmelserne i overenskomstens § 1 vedrørende varsling af normal arbejdstid.

Stk. 2. *Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid*

1. Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 6 og kl. 18, for så vidt bestemmelserne i stk. 3 og stk. 4 er opfyldt.
2. Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18, men dog påbegyndes inden kl. 24, betales følgende tillæg:

Voksne arbejdere pr. time

Fra kl. 18 til kl. 22

pr. 1. marts 2011 kr. 22,52

pr. 1. marts 2012 kr. 23,17

Fra kl. 22 til kl. 6

pr. 1. marts 2011 kr. 46,01

pr. 1. marts 2012 kr. 46,71

Ved arbejde på forskudt arbejdstid, der påbegyndes kl. 24 eller derefter, betales indtil kl. 6 følgende tillæg

pr. 1. marts 2011 kr. 49,76

pr. 1. marts 2012 kr. 50,46

Stk. 3. *Varsling til forskudt arbejdstid*

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter reglerne i § 4, stk. 3, for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 4. *Varighedsbestemmelser ved forskudt arbejdstid*

Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales arbejderen, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst 1 uge, med de i § 4, stk. 3, nævnte overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 5. *Overarbejde ved forskudt arbejdstid*

Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant arbejde - foruden det i § 5, stk. 2, nr. 2, nævnte tillæg - de i § 4, stk. 3, fastsatte overarbejdstillæg regnet ud fra den forskudte arbejdstid.

§6 Fridage

Stk. 1. Arbejdsgiveren kan ikke modsætte sig arbejdernes deltagelse i begravelser, når sådan deltagelse begrænses til en rimelig repræsentation for virksomhedens eller afdelingens arbejdere, I særlige tilfælde, hvor forholdene gør det naturligt, kan deltagelsen udvides til en større kreds eller under ganske særlige forhold som ved ulykkestilfælde eller lignende til samtlige arbejdere på virksomheden eller i afdelingerne. I alle tilfælde skal der dog i behørig tid forinden og tidligst muligt ske henvendelse herom til arbejdsgiveren.

Stk. 2. Udover de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehellidage er 1. maj og 5. juni (grundlovsdag) - regnet fra kl. 6 morgen eller fra normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag - hel fridag. Såfremt der af enkelte arbejdere på disse dage forlanges arbejde udført, betales der tillæg i henhold til § 4, stk. 3, nr. 2 og 3.

Stk. 3. Til arbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af arbejdernes syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.

Der ydes betaling med arbejdernes sygedagpengebetaling, dog højst med mindstebetalingssatsen for denne dag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Stk. 4. Ansatte optjener frihed i overensstemmelse med nedenstående regler:

- a. Der optjenes ret til en fridag for hver 2,4 måneders beskæftigelse (svarende til 0,7115 timer pr. uges beskæftigelse for fuldtidsansatte).
- b. Fridagen afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte lønmodtagers ønske.
- c. Fridagen skal afholdes senest 1 år efter optjening. Fridagene skal afholdes inden for afviklingsperioden og senest inden fratræden sker. Frihed, der ikke kan opgøres til hele dage, kan udbetales i forbindelse med fratræden.
- d. Hvis friheden - begrundet i sygdom, fødsel, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller anden tvangs-anbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed ikke afholdes, kan den optjente løn for fridagene udbetales.
- e. Opsparede fridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.

Den 24. december er hel fridag. Såfremt der er lidt et indtægtstab ydes normal løn (timeløn + evt. anciennitetstillæg). Fra 1. januar 2006 ydes betaling fra søgnehelligdags- fridagspuljen, jf. §7.

§7 Søgnehelligdags- fridagspulje

Der opspares søgnehelligdagsbetaling og betaling for 5 fridage pr. år samt for en lukkedag (24. december) i en særlig søgnehelligdags- fridagspulje.

Stk. 1 *Opsparing*

Søgnehelligdagsbetalingen til at betale søgnehelligdage og fridage samt frihed jule- og/eller nytårsaftensdag udgør 6,75 % af medarbejderens ferieberettigede løn (jf. protokollatet af 16. marts 2005 om beregningsprincipper for løn og tillæg), samt af løn under sygdom/tilskadekomst.

Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- fridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

Stk. 2 *Betaling*

Den henlagte opsparing udbetales dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, fridag, juleaftens- og/eller nytårsaftensdag og dels som en restbetaling.

Stk. 3 *Forskud*

Forskudsbeløbene til fuldtidsbeskæftigede udgør:

825 kr. til voksne medarbejdere

450 kr. til ungarbejdere og timelønnede elever

For medarbejdere ansat på deltid nedsættes forskudsbeløbene forholdsmæssigt.

Forskudsbeløbene udbetales på nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Store bededag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. juledag. På Grundlovsdag udbetales halvt forskudsbeløb. Endvidere udbetales forskudsbeløb, hvis medarbejderen har overenskomstmæssigt ret til frihed 1. maj samt jule- og/eller nytårsaftensdag.

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehelligdage m.v., der falder på hverdage, hvor medarbejderen skulle have været på arbejde, og hvor den ugentlige normale arbejdstid afkortes som følge heraf.

Endelige udbetales forskudsbeløbene ved afvikling af de overenskomstmæssigt optjente fridage.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb.

Stk. 4 *Udbetaling af forskud*

Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligheden(e) eller fridagene ligger. Hvis ferie eller lukning hindrer udbetaling på dette tidspunkt, udbetales forskudsbeløbene på nærmest følgende lønuddbetalingsdag.

Stk. 5 *Ret til forskud*

Medarbejderen har straks ved ansættelsen ret til at få udbetalt de nævnte forskudsbeløb. Kun i særlige tilfælde, hvor arbejdsgiveren med henvisning til ansættelsesforholdets forventede varighed kan sandsynliggøre, at medarbejderen ikke under ansættelsen kan opspare det forudbetalte beløb, kan der foretages en tilpasning af forskudsbeløbet..

Stk. 6 *Restbeløb*

Søgnehelligheds- og fridagskontoen opgøres hvert år ved afslutningen af den lønningsperiode, som ligger nærmest 31. december.

Et evt. overskud på kontoen udbetales sammen med sidste lønuddbetaling i december og senest sammen med første lønuddbetaling i januar.

Forskudsbeløb for 1. januar henregnes til søgnehelligheds- og fridagskontoen for det foregående kalenderår.

Stk. 7 *Fratrædelse*

Ved fratræden fra virksomheden afregnes eventuelt overskud på kontoen. I forbindelse med et ansættelsesforholds ophør, kan et eventuelt underskud på kontoen modregnes i tilgodehavende løn.

Stk. 8 *Arbejde på en søgnehellighed*

Hvis der arbejdes på en søgnehellighed, har medarbejderen krav på forskudsbeløb samt overenskomstmæssig betaling for arbejde på en søgnehellighed.

Stk. 9 *Medarbejdere ansat på månedsløn eller på funktionærlig-nende vilkår.*

Hvis der ikke fradrages i løn på søgnehelligdage og fridage – f.eks. for medarbejdere på månedsløn eller medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår – bortfalder opsparingen til søgnehelligdags- fridagspuljen.

Stk. 10 Dødsfald

Ved dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdags-/fridagsbetaling afdødes bo.

Stk. 11 Uge- og månedslønnede elever

Elever, der modtager uge- eller månedsløn omfattes ikke af ovenstående regler. Disse elever modtager i stedet sædvanlig uge- eller månedsløn i lønperioder med optjente fridage og søgnehelligdage m.v.

Kap. II. Lønforhold

Parterne er enige om, at anvendelse af tidløn eller produktivitetfremmende lønsystemer bør ske på en sådan måde, at den enkelte virksomheds produktivitet og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

Timeløn

§8 Almindelige timelønsbestemmelser

Arbejdere

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2011	kr. 115,77.....	kr. 7,20	kr. 122,97
pr. 1. marts 2012.....	kr. 118,02.....	kr. 7,20	kr. 125,22

Arbejdere med mindst 1 års praktisk erfaring efter det fyldte 18. år samt arbejdere med erhvervsuddannelse med mindre end 1 års praktisk erfaring efter endt uddannelse.

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2011	kr. 120,06.....	kr. 7,20	kr. 127,26
pr. 1. marts 2012.....	kr. 122,31.....	kr. 7,20	kr. 129,51

Arbejdere med erhvervsuddannelse med mere end 1 års praktisk erfaring efter endt uddannelse

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2011.....	kr. 122,06.....	kr. 7,20	kr. 129,26
pr. 1. marts 2012.....	kr. 124,31.....	kr. 7,20	kr. 131,51

Stk. 2 *Tillæg til faglært*

Der ydes et tillæg til faglærte arbejdere og arbejdere sidestillet hermed på kr. 4,50 pr. time

Stk. 3. *Ungarbejdere*

Ungarbejdere aflønnes i forhold til voksentimelønnen med følgende procentsatser

17-årige med 75 %

16-årige med 65 %

15-årige med 50 %

§9 **Anciennitetstillæg**

Medarbejdere der har været uafbrudt beskæftiget det sidste år ydes et anciennitetstillæg på kr. pr. uge

pr. 1. marts 2011 kr. 26,81

pr. 1. marts 2012..... kr. 45,31

§10 **Akkord og andre produktivetsfremmende lønsystemer**

Stk. 1 Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende akkord eller andre produktivetsfremmende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.

Stk. 2 Hvis en arbejder omfattes af akkord eller andre produktivetsfremmende lønsystemer afskediges af en denne utilregnelig grund, beholder denne retten til en forholdsmæssig andel af eventuelt akkordoverskud eller andel af produktivetsfremmende løndel. Tilsvarende

gælder, hvor arbejderen forlader sit arbejde efter afgivelse af opsigelsesvarsel, jf. §17.

- Stk. 3 For den tid, som uundgåeligt og uden arbejderens skyld spildes for denne i akkord ved at de af ham rettidigt rekvirerede materialer udebliver, betales arbejderen, såfremt arbejderen ikke sættes til andet arbejde – for hvilket anden betaling er fastsat – med sin gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forudgående kvartal.
- Stk. 4 Ved indgåelse af lokale akkordaftaler kan timelønnen ikke forringes (opgjort på akkordaf taleperioden eller lønperioden).
- Stk. 5 Udbredelsen af sådanne lønsystemer kan ske med teknisk bistand fra organisationerne.

§11 Fastlønsaftaler

Der er adgang til indgåelse af frivillige og individuelle aftaler om fast løn. Ved fast løn forstås aftaler, hvor lønnen indeholder betaling for normal arbejdstid, overarbejde og eventuelt arbejde på forskudt tid, holddrift og/eller weekends.

Fastlønsaftale kan kun indgås med medarbejdere, der arbejder på fuld tid og i tidsbegrænsede stillinger. Fastlønsaftaler er ikke egnede til lønfastsættelse for medarbejdere ansat til sæsonarbejde.

Fastlønsaftaler skal indgås skriftligt, og der skal være et rimeligt forhold mellem den aftalte løn og den tid, der forventes anvendt til arbejdet.

Aftalen skal godkendes af tillidsrepræsentanten, eller den lokale 3F afdeling.

En medarbejder på fast løn har til enhver tid ret til at opsiges fastlønsaftalen. Aftalen kan opsiges til bortfald med 1 måneds varsel til udgangen af en måned. Ved aftalens

bortfald reduceres lønnen, således at lønnen svarer til lønnen for den normale arbejdstid uden tillæg for overarbejde, forskudt tid, holddrift og/eller weekends.

Uoverensstemmelser om fast løn kan behandles fagretligt. Overenskomstparterne er enige om, at fastlønsaftaler aldrig må være udtryk for underbetaling

§12 Særlig opsparing (fritvalgskonto)

Af hensyn til at sikre en så enkel og overskuelig overenskomst for både medarbejdere og virksomheder, er der enighed om at etablere en særlig model for fritvalgskonto.

Medarbejdere opsparer 1 procent af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

For timelønnede sker opsparingen gennem en forhøjelse af søgnehelligdagsfridagsbetalingen.

For uge- og månedslønnede sker opsparingen gennem en forhøjelse af ferietillægget/-godtgørelse.

Parterne er enige om at arbejde for, at det gøres muligt for medarbejdere, der måtte ønske det, at indbetale ekstraordinære bidrag til arbejdsmarkedspension, herunder indbetaling af overskydende beløb på søgnehelligdagsfridagskontoen hhv. forhøjet ferietillæg.

Betaling ved ventetid og hjemsendelse m.v.

§13 Ventetid

Stk. 1. Almindelige bestemmelser

Såfremt en arbejder i arbejdstiden uden egen skyld pålægges ventetid som følge af maskinstandsning, ovnstop, vejrforhold el. lign., eller på grund af uantagelig lav værkstedstemperatur, betales arbejderen for sådan ventetid med sin normale betaling ved timelønsarbejde.

Bestående ordninger kan dog ikke ved denne bestemmelse forringes.

Stk. 2 *Ventetid i akkord*

For den tid, som uundgåeligt og uden arbejderens skyld spildes for arbejderen i akkord ved, at de af denne rettidigt rekvirerede materialer udebliver, betales arbejderen, såfremt denne ikke sættes til andet arbejde - for hvilket en anden betaling er fastsat - med sin gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forudgående kvartal.

§14 Tilskadekomst/sygdom

Stk. 1 Ved tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende arbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales arbejderen i indtil 5 uger med sin gennemsnits-fortjeneste fra sidst afsluttede kvartal.

Stk. 2. Ved sygdom, hvor den pågældende arbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales arbejderen for de manglende timer den pågældende dag med fuld løn.

Stk. 3. *Løn under sygdom*

Til arbejdere med 12 måneders beskæftigelse indenfor de sidste 24 måneder yder arbejdsgiveren normal løn under sygdomstilfælde - dog maksimalt overenskomstmæssig timeløn og eventuelt anciennitetstillæg - i indtil 8 uger ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er endvidere en forudsætning, at den pågældende lønmodtager under fraværperioden er berettiget til dagpenge i henhold til sygedagpengelovens regler.

Ovennævnte bestemmelser gælder ikke for sygdomstilfælde omfattet af en mellem arbejdsgiver og arbejdstager indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarigt syge (jf. §56).

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. fraværsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i første fraværperiode. Til arbejdere med under 12 måneders beskæftigelse gælder dagpengeloven.

Stk. 4. *Løn under barsel*

Arbejdsgiveren betaler til arbejdere, der på fødselstidspunktet har 9 måneders beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, løn under fravær fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter barsel/adoption.

Lønnen svarer til normal løn, dog max. kr. 140,00 pr. time. Beløbet indeholder den i lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under de 14 ugers barselsorlov betales et ekstra pensionsbidrag (se bilag 10).

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under ”fædreorlov”.

- a) Vedrørende børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2008 eller senere:

I forlængelse af de 14 ugers barselsorlov med løn yder arbejdsgiveren med virkning fra den 1. juli 2008 betaling under fravær i indtil 9 uger, fordelt med 3 uger reserveret til moderen, 3 uger reserveret til faderen og 3 uger til enten moderen eller faderen. De 9 uger kan dog ikke placeres under evt. udskudt orlov.

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

Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

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

- b) Med virkning for fødsler, der finder sted den 1. marts 2011 eller senere gælder følgende:

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov med løn yder arbejdsgiveren med virkning fra den 1. marts 2011 løn under fravær i indtil 11 uger fordelt med 4 uger reserveret moderen, 4 uger reserveret til faderen og 3 uger reserveret til enten moderen eller faderen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen. Fravær og betaling for disse 3 uger ydes enten til faderen eller moderen. Fravær og betaling for disse 3 uger kan deles mellem forældrene og under forudsætning, at forældrene ikke samtidig er på orlov.

Hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode. Betalingen i de 11 uger svarer til fuld løn, dog max. 140,00 kr. pr. time. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

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.

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 19 uger fra barnets modtagelse (barselsorlov).

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte dagpengesats. Det er en forudsætning, at arbejdsgiveren er berettiget til en refusion svarende til den maksimale dagpengesats.

I umiddelbar forlængelse af de 19 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren betaling under forældreorlov efter bestemmelsen i litra b.

Stk. 5 *Børns hospitalsindlæggelse*

Til medarbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen ind-

lægges på hospital sammen med barnet, når barnet er under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældre-myndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring kunne fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes betaling med samme sats som ved egen sygdom.

Stk. 6. *Hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet mv.*

I tilknytning til reglerne i sygedagpengelovens §19a og lov om social service kap. 20 om hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at anmodninger om orlov imødekommes overfor medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående i eget hjem.

§15 Lønudbetaling

Stk. 1 Lønningsperioden er 2 uger medmindre andet aftales lokalt og regnes normalt fra en kalenderuges begyndelse. Lønudbetalingen finder sted den første torsdag efter lønningsperiodens afslutning.

Såfremt det af lønadministrative grunde findes hensigtsmæssigt med længere respit mellem lønningsperiodens afslutning og lønningsdagen, er der adgang til lokalt at træffe aftale om lønudbetaling om fredagen.

Stk. 2 Udbetales lønnen kontant, sker dette i arbejdstiden.

Stk. 3 På virksomheder, hvor flertallet af arbejderne er omfattet af en anden overenskomst end nærværende, følger de af nærværende overenskomst omfattede arbejdere de regler for lønningsperiode og lønudbetaling, som er gældende for flertallet af beskæftigede.

Stk. 4 Falder lønningsdagen på en helligdag, udbetales lønnen 2 dage før.

Virksomhederne har dog ret til at afvikle lønudbetalingen gennem et forskud to dage før søgnehelligheden og en restudbetaling ved næste normale lønudbetaling.

- Stk. 5 Afgåede arbejdere har krav på at få lønnen tilsendt til første normale lønudbetalingsdag efter afgang.
- Stk. 6 Lønnen udbetales efter virksomhedens valg i kontanter eller ved indsætning i pengeinstitut, herunder postgiro, dog således at den enkelte arbejder har ret til selv at bestemme pengeinstitut og kontoform.
Der udleveres en lønspecifikation til arbejderen.
- Stk. 7 Lønudbetaling i forbindelse med sommerferie afvikles i overensstemmelse med de i bilag 3 angivne retningslinjer.

Kap. III Antagelse og afskedigelse af arbejdere

§16 Ansættelsesaftaler

Arbejdsgiveren har pligt til at udlevere skriftlige oplysninger om ansættelsesforhold til lønmodtageren, jf. lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010.

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan bod eller godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver der, senest 15 dage efter at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

§17 Opsigelsesregler

- Stk. 1 Opsigelsesvarsler
1. Inden for de første 9 måneders ansættelse er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.

2. For arbejdere, der uden anden afbrydelse end de i stk. 4 nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum - idet dog læretid tæller med - gælder følgende opsigelsesvarsel:

a) Fra arbejdsgiverens side:	
Efter 9 mdrs. beskæftigelse	21 dage
Efter 3 års beskæftigelse	49 dage
Efter 6 års beskæftigelse	70 dage
Arbejdere, der er fyldt 50 år:	
Efter 9 års beskæftigelse	90 dage
Efter 12 års beskæftigelse	120 dage

b) Fra arbejderens side:	
Efter 9 mdrs. beskæftigelse	7 dage
Efter 3 års beskæftigelse	14 dage
Efter 6 års beskæftigelse	21 dage
Efter 9 års beskæftigelse	28 dage
Det er ancienniteten på opsigelsestidspunktet, der er gørende for de under a) og b) anførte opsigelsesvarsler.	

3. Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage, mens erstatning for manglende varsel (se stk. 5, pkt. 1) kun beregnes for mistede arbejdsdage.

4. Som afbrydelse regnes ikke:

Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til arbejdsgiveren.

Indkaldelse til militærtjeneste.
Barselshvile.

Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materiale-mangel eller lign., såfremt arbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

5. Vedvarer en fraværperiode, der skyldes sygdom eller militærtjeneste, udover 3 måneder, tæller kun de første 3 måneder med i anciennitetsberegningen.

6. Arbejdere, der er faste medlemmer af samarbejdsudvalg og arbejds-studieudvalg, og som ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillids- eller sikkerhedsrepræsentanter, har ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over det i nærværende stykkes pkt. 2 anførte. Dette særlige opsigelsesvarsel bortfalder efter samme regler, som gælder for tillidsrepræsentanter.

Stk. 2. *Opsigelse under sygdom og ferie.*

1. Arbejdere, der i henhold til bestemmelserne i stk. 1 har krav på opsigelsesvarsel, kan ikke opsiges inden for de første 4 måneder af den periode, hvori de er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom.
2. Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, kan arbejderen ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvori arbejderen er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten.
3. I tilfælde, hvor opsigelse i henhold til stk. 1 skal gives, kan en sådan opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie.

Ønskes arbejdsforholdet afbrudt i tilslutning til ferie og dertil knyttede søgnehellidage eller andre fridage af i alt mindst 2 ugers varighed, skal varslet afgives på en sådan måde, at der til søgning af nyt arbejde, henholdsvis ny arbejdskraft, bliver i alt 21 dage (3 uger) til rådighed uden for frihedsperioden, dog ikke længere end den pågældendes opsigelsesvarsel. Ferie-, fri- og søgnehellidage kan indgå i varslet, jf. stk. 1, punkt 3.

Stk. 3 *Bortfald af opsigelsesvarsler*

1. Opsigelsesvarslet bortfalder
 - ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning, samt
 - ved indtræden af maskinstandsning, materialeangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

2. For arbejdere, der er antaget til at udføre et bestemt bygningsarbejde uden for virksomhedens område, gælder ingen opsigelses-varslers. Dette meddeles arbejderen skriftligt ved antagelsen.

Stk. 4 *Generhvervelse af ancienniteten*

1. Arbejdere, som afskediges efter at have opnået ret til opsigelsesvarsel i henhold til stk. 1, eller som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller af en af de i stk. 1, pkt. 4, nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 9 måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet.
2. Arbejdere, som er fratrukket virksomheden med det i stk. 1 gældende varsel, kan dog efter varselsperiodens udløb tilbydes gensættelse af kortere varighed end det opnåede opsigelsesvarsel, når der i hvert enkelt tilfælde er givet skriftlig meddelelse herom ved arbejdets begyndelse.

Stk. 5 *Erstatning for manglende varsel*

1. Såfremt en arbejder, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en arbejderen utilregnelig grund uden det arbejderen tilkommende varsel, betaler virksomheden arbejderen en erstatning, svarende til arbejderens normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager. Såfremt en arbejder forlader virksomheden uden at give mindst det varsel, han har pligt til, skal han erlægge et beløb til modparten, svarende til den for den pågældende arbejder normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.
2. Såfremt en arbejder, der har modtaget eller betalt erstatning for manglende varsel ved afskedigelse eller opsigelse, genantages inden for opsigelsesvarslets løbetid, har den part, der har betalt erstatning, ret til at kræve den del af erstatningen, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden tilbagebetalt.

3. Uanset arbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke værgе sig ved at træffe aftale om, at arbejderen straks kan fratræde arbejdet, hvis arbejderen beviser, at der er tilbudt denne en fast plads eller lignende, hvis tiltrædelse ikke gør det muligt for arbejderen at overholde opsigelsesvarslet.

§18 Fratrædelsesgodtgørelse

- Stk. 1 Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,00.
- Stk. 2 Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
- Stk. 3 Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i punkt 1 er opfyldte i relation til denne nye ansættelse.
- Stk. 4 Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. marts 2011.
- Stk. 5 Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt. Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere

måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

§19 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord

Enkelt-akkord

Stk. 1 En arbejder, der står i enkelt-akkord *), må ikke afskediges af en af arbejderens utilregnelig grund, medmindre tvingende omstændigheder, f.eks. arbejdets afbestilling eller en af den pågældende arbejdsgiverorganisations hovedledelse anerkendt arbejdsstandsning, foranlediger det, - ligesom arbejderens ikke uden aftale med arbejdsgiverne må forlade virksomheden, forinden den pågældende akkord er færdig, medmindre tvingende omstændigheder, f.eks. sygdom, militærtjeneste eller en af den pågældende arbejderorganisations hovedledelse anerkendt arbejdsstandsning, foranlediger det.

*) Ved begrebet "enkelt-akkord" forstås en akkord, der er afsluttet med en enkelt arbejder om udførelsen af et bestemt arbejde. En sådan akkord vedbliver at være enkelt-akkord for den oprindelige akkordhaver, selv om der senere sættes flere arbejdere til at arbejde på den, f.eks. for at få den hurtigere færdig.

Stk. 2 *Afskediges af en arbejderens utilregnelige grunde*

Når en arbejder, der står i enkelt-akkord, afskediges af en arbejderens utilregnelig grund, fortaber denne retten til overskud på den akkord, denne arbejder på i det øjeblik, arbejderens afskediges, men beholder retten til overskud på andre påbegyndte akkorder, der opgøres i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 3 *Afskediges af en arbejderens utilregnelige grunde*

1. Når en arbejder, der står i enkelt-akkord, afskediges af en arbejderens utilregnelig grund, og uden at tvingende omstændigheder foranlediger det, har denne krav på

udbetaling af hele akkord- summen på samtlige påbegyndte akkorder.

2. Når en arbejder, der står i enkelt-akkord, afskediges af en arbejderens utilregnelig grund, idet tvingende omstændigheder foranlediger det, beholder denne retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales denne i forhold til det udførte arbejde, når akkorden er afsluttet og opgjort, hvilket bør ske hurtigst muligt.

Stk. 4 *Arbejderen forlader akkorden*

1. Når en arbejder, der står i enkelt-akkord forlader virksomheden uden aftale med arbejdsgiveren, og uden at tvingende omstændigheder foranlediger det, fortaber arbejderens sin eventuelt resterende løn og ret til overskud på samtlige påbegyndte akkorder, idet han dog får udbetalt kr. 36,96 pr. pr. 1. marts 2011 og kr. 37,70 pr. 1. marts 2012 pr. præsteret arbejdstime i akkord.
2. Når en arbejder, der står i enkelt-akkord forlader virksomheden efter aftale med arbejdsgiveren, beholder arbejderens retten til overskud på alle begyndte akkorder, der udbetales denne i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Anm.

Anvendelse af lønningsperioder på 2 uger eller mere medfører ikke, at en arbejder, der i henhold til stk. 4, punkt 1, mister tilgodehavende løn, kan miste et sådant tilgodehavende, såfremt det i tilfælde af, at lønnen var blevet udbetalt ugevis, ville være kommet til udbetaling på den foranliggende ugentlige normale lønudbetalingsdag.

Fælles-akkord

Stk. 5 *Afskediges af en arbejderens tilregnelige grunde*

Når en arbejder, der står i fælles-akkord, afskediges af en arbejderens tilregnelig grund, fortaber denne retten til overskud på den akkord, denne arbejder på i det øjeblik, arbejderens afskediges, og dette tilfalder de øvrige deltagere i akkorden, men arbejderens beholder retten til overskud på andre påbegyndte akkorder, der opgøres i forhold til det

udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 6 *Afskediges af en arbejder en utilregnelige grunde*

Når en arbejder, der står i fælles-akkord, afskediges af en arbejder utilregnelig grund, beholder denne retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales denne i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 7 *Arbejderen forlader fælles-akkorden*

1. Når en arbejder, der står i fælles-akkord, forlader virksomheden uden aftale med vedkommende arbejdsgiver eller uden at have givet mindst 2 dages opsigelse, fortaber han sin ret til overskud på samtlige påbegyndte akkorder, og dette tilfalder de øvrige deltagere i disse.
2. Når en arbejder, der står i fælles-akkord, forlader virksomheden efter aftale med vedkommende arbejdsgiver eller efter at have givet 2 dages opsigelse beholder denne retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales arbejderens i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Anm.

Hvis en arbejder ønsker at forlade sin akkord og beviser, at dette sker, fordi der er tilbudt arbejderens en fast plads eller lignende, bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale med denne.

§20 Tilbagetrækning af opsigelser

En afskedigelse henholdsvis en opsigelse kan trækkes tilbage, så længe arbejdsforholdet ikke er endeligt afbrudt, med den virkning, at erstatningsansvar i henhold til §16 eller §17 ikke kan gøres gældende, selv om tilbudet om arbejdsforholdets fortsættelse ikke modtages.

§21 Genantagelse af arbejdere

Når en arbejder genantages til samme arbejde indenfor samme afdeling i den virksomhed, hvor vedkommende

tidligere har været beskæftiget, og der ikke siden afskedigelsen er forløbet 9 måneder, aflønnes vedkommende med sin sidst oppebårne timeløn, dog under hensyn til eventuelle i mellemtiden foretagne generelle lønændringer.

§22 Forsørger tabsydelse

Dør en arbejder i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer der arbejderens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem arbejderen har forsørgelsespligt, 4, 8 eller 12 ugers løn, når arbejderen ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Kap. IV Betaling for feriedage

§23 Ferie

Stk. 1 Feriegodtgørelse

Af den i kalenderåret (optjeningsåret) udbetalt arbejdsløn ydes feriegodtgørelse 12½ % beregnet til dækning af ferien i det efterfølgende ferieår (1. maj - 30. april).

Stk. 2 FerieKonto

De arbejdsgivere, der ikke er tilmeldt den mellem organisationerne indgåede feriekortordning, indbetaler lønmodtagerens optjente feriegodtgørelse til FerieKonto efter hvert kvartals udløb.

Stk. 3 Feriekortordningen

De arbejdsgivere, der er tilmeldt den mellem organisationerne indgåede feriekortordning, er ikke omfattet af FerieKonto, og skal i stedet udstede et feriekort som dokumentation for lønmodtagerens krav på optjent feriegodtgørelse.

Stk. 4 Feriens længde

Retten til ferie erhverves i løbet af et kalenderår (optjeningsår), og ferien skal holdes i løbet af det efter optjeningsårets udløb følgende ferieår regnet fra 1. maj til 30. april. Der optjenes ret til 2,08 dages ferie for hver måneds beskæftigelse. I øvrigt er bestemmelserne i ferieloven gældende.

Stk. 5. *Feriens lægning*

Når der er optjent ret til fuld ferie, dvs. 25 dage, lægges ferien - under hensyntagen til virksomhedens tarv - således, at 15 dage lægges i ferieperioden 1. maj - 30. september, medens 5 dage lægges uden for ferieperioden. De resterende 5 dage lægges enten inden for eller uden for ferieperioden efter arbejderens ønske og under hensyntagen til virksomhedens tarv. Den del af ferien, der ikke holdes i ferieperioden, gives så vidt muligt i sammenhæng.

Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan indgå aftale 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 maksimalt overføres 5 feriedage i et ferieår. Ferie herudover skal holdes i ferieåret. Der kan på intet tidspunkt akkumuleres mere end én overført ferieuge.
- d. Hvis der indgås aftale om ferieoverførsel, og der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren samtidig hermed og senest inden ferieårets udløb give skriftlig meddelelse herom til den, der skal udbetale feriegodtgørelsen.

Stk. 6 *Feriegodtgørelse under sygdom eller tilskadekomst.*

- a. Arbejdsgiveren yder tillige feriegodtgørelse under lønmodtagerens fravær af mere end 3 dages varighed på grund af sygdom eller tilskadekomst i virksomheden, således at

feriegodtgørelsen beregnes på grundlag af lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger før fraværet.

- b. Ret til feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom er betinget af, at lønmodtageren forud for sygdommens indtræden har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 12 måneder. Heri medregnes tidligere beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, såfremt fratræden ikke skyldes lønmodtagernes egne forhold.
- c. Sådan feriegodtgørelse ydes for sammenlagt højst 4 måneder inden for et optjeningsår og for højst 4 måneder på grund af samme sygdom eller tilskadekomst.
- d. Arbejdsgiveren kan forlange, at en lønmodtager dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom eller tilskadekomst i virksomheden.

Kap. V Organisationsforhold

§24 Formænds/arbejdslederens forhold over for arbejdernes organisationer

Stk. 1 Funktionærer, som - jf. Hovedaftalens § 5, stk. 1 - i forholdet over for de øvrige lønmodtagere er arbejdsgivernes tillidsmænd, kan af arbejdsgiveren efter samråd med den pågældende kræves holdt uden for medlemskab af en arbejderorganisation.

Stk. 2 I hvert enkelt tilfælde, hvor en af parterne efter fornøden prøvelse skønner, at denne almindelige bestemmelse misligholdes, har den påtaleret over for den anden part, som da på sin side er forpligtet til at yde sin fulde medvirken til sagens undersøgelse og ordning.

Kap. VI Samarbejdet

§25 Tillidsrepræsentanter

Stk. 1 På enhver virksomhed, hvor der er beskæftiget mindst 5 arbejdere har arbejderne ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Denne skal vælges af arbejderne og skal være godkendt af den stedlige 3F-afdeling. Valget skal omgående meddeles arbejdsgiveren, der har ret til begrundet indsigelse.

Valget af tillidsrepræsentanten skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der i øvrigt kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de der beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende.

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der så vidt muligt har arbejdet på arbejdsstedet, i virksomheden eller virksomhedsafdelingen det sidste år.

Efter tiltrædelse som tillidsrepræsentant skal denne snarest muligt have lejlighed til at komme på kursus.

Stk. 2 Tillidsrepræsentanten har ret og pligt til uden indtægtstab at påse, at overenskomstens bestemmelser overholdes og skal træde i forhandling med arbejdsgiveren om alle opståede uoverensstemmelser på arbejdspladsen.

Stk. 3 En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager og arbejdsgiveren er pligtig til at give tillidsrepræsentanten et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder, og efter 2 års funktion som tillidsrepræsentant i pågældende virksomhed er opsigelsesvarslet på i alt 6 måneder dog således, at gældende varselsregler ikke kan forringes. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten.

En arbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan mindst ét år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for ét år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet som almindelig arbejder. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

- Stk. 4 Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til nærværende overenskomst og har 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden, kan den pågældendes arbejdsforhold, med mindre der er tale om arbejdsmangel, ikke afbrydes, før den pågældendes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen af opsigelsen ved fagretlig behandling. Dette forudsætter dog, at den fagretlige behandling påbegyndes inden én uge og fremmes mest muligt.
- Stk. 5 Tillidsrepræsentanten har ret til efter forudgående aftale med arbejdsgiveren at afholde et informationsmøde af indtil en times varighed pr. kvartal - i særlige tilfælde af indtil 2 timers varighed - dog maximalt 6 timer pr. år. Møderne afholdes uden løntab i tilknytning til frokostpausen eller i forbindelse med arbejdstids ophør.
- Stk. 6 Organisationerne har - efter forudgående henvendelse til arbejdsgiveren - ret til ved deres repræsentanter at lade foretage kontrol på arbejdspladserne med henblik på overenskomstens overholdelse, samt medvirken til afholdelse af informationsmøder.

§26 Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

- Stk. 1 *Arbejdsmiljørepræsentanter:*
For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter. Herudover henvises i øvrigt til lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.
- Stk. 2 *Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer:*
For de af arbejdstagerne valgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, jf. Aktieselskabsloven og Anpartselskabsloven.

§27 Lokalaftaler mellem arbejdsgiveren og arbejderne

- Stk. 1 Lokalaftaler indgås mellem arbejdsgiver og arbejdere på den enkelte virksomhed. De lokale afdelinger af forbundet og organisationerne kan tilkaldes til forhandling.
- Stk. 2 Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) og Fagligt Fælles Forbund (3F) er enige om, at de i denne overenskomst indeholdte bestemmelser hver på deres område bør indeholde en udtømmende regulering af løn- og arbejdsvilkår. Med henblik på at fremme dette formål er overenskomstparterne derfor enige om, at der ikke i overenskomstperioden på enkelte virksomheder eller inden for de enkelte foreninger af arbejdsgivere kan skabes kutymen eller træffes aftaler, der fraviger eller supplerer de i denne overenskomst indeholdte bestemmelser, når bortses fra overenskomstens Kapitel II §8, §9 og §10 samt §29..
- Stk. 3 Lokalaftaler, som fraviger eller supplerer nærværende overenskomsts regler, når bortses fra Kapitel II §7 og §8, er ugyldige, medmindre de skriftligt godkendes af såvel Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) som Fagligt Fælles Forbund (3F).
- Stk. 4 Lokalaftaler om arbejdsforhold er, medmindre andet aftales mellem parterne, sideløbende med overenskomsten. Parterne i lokalaftalen kan dog begære lokalforhandling af lokalaftalens indhold. Såfremt enighed herom ikke opnås lokalt, kan sagen videreføres til fagretlig behandling. Såfremt der ikke opnås enighed på organisationsmødet, kan sagen ikke videreføres, hvilket medfører, at aftalen fortsætter uændret.
- Stk. 5 Lokalaftaler om løn og tillæg til løn samt akkord og bonussystemer samt kutymen og reglementer kan opsiges af begge parter med to måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

Opsigelse af lokalaftaler om anvendelse af arbejdsstudier kan dog ikke ske med kortere varsel end 6 måneder til den 1. i en måned. For de i tilslutning til sådanne

arbejdsstudieaftaler fastsatte minut- eller timefaktor gælder det almindelige opsigelsesvarsel i henhold til dette stk. første afsnit.

- Stk. 6 I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 5 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingmøde eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være modstående organisation i hænde inden for de i stk. 5 angivne opsigelsesfrister, jf. Regler for behandling af faglig strid, §2.
- Stk. 7 Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.
- Stk. 8 Ved indgåelse af lokalaftaler, der væsentligt ændrer løn- og arbejdsforhold, informerer arbejdsgiveren de berørte arbejdere i fornødent omfang.

§28 Overenskomstfravigende lokalaftaler

Overenskomstparterne erklærer sig positivt indstillede overfor, at der på virksomhederne kan være lokale forhold som er egnede for, at der kan indgås særlige lokale aftaler.

Der er derfor på virksomheden adgang til ved lokal aftale og inden for rammerne af arbejdsløshedsforsikringssystemet at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomsterne vedrørende arbejdstid samt vedrørende opsigelse for så vidt angår afbrydelser af ansættelsesforholdet af midlertidig karakter.

Overenskomstfravigende lokalaftaler skal være skriftlige og skal indgås med 3Fs stedlige lokale afdeling.

Overenskomstfravigende lokale aftaler kan opsiges efter bestemmelserne i den enkelte overenskomst om opsigelse af lokale aftaler. Hvor sådanne bestemmelser ikke findes,

kan overenskomstfravigende lokale aftaler opsiges med 2 måneders varsel til bortfald til udgangen af en måned.

§29 Jordbrugets Organisationsaftaler

Mellem parterne er endvidere indgået organisationsaftaler, der blandt andet omfatter EU-direktiver, regler for behandling af faglig strid samt øvrige generelle aftaler parterne imellem.

Jordbrugets Organisationsaftaler forefindes på www.gls-a.dk og www.3f.dk

§30 Hovedaftale

Hovedaftalen mellem Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) er gældende for nærværende overenskomst.

§31 Samarbejdsaftalen

Parterne er enige om at en stadig forbedring af virksomhedernes konkurrencedygtighed samt de ansattes arbejdstilfredshed er en forudsætning for virksomhedernes fortsatte udvikling og for større trivsel og tryghed for medarbejderne.

Parterne tilkendegiver i den forbindelse, at man ikke vil opsiges Samarbejdsaftalen i indeværende overenskomstperiode.

§32 Regler for behandling af faglig strid

Vedrørende regler for behandling af faglig strid henvises til Jordbrugets Organisationsaftaler.

§33 Seniorpolitik

Parterne er enige om, at en virksomhed har pligt til årligt at afholde en seniorsamtale med medarbejdere på 58 år eller derover. Seniorsamtalen kan være en del af medarbejderudviklingssamtalen.

§34 Overenskomstens varighed

Overenskomsten, der træder i kraft fra 1. marts 2011 er gældende til den af en af parterne opsiges til ophør med 3 måneders varsel forud for den 1. marts, dog tidligst 1. marts 2013.

København, den 10. marts 2011

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Fagligt Fælles Forbund
Arbejdsgivere (3F) (3F)

Gerner Wolff-Sneedorff Arne Grevsen

Bilag 1:

Arbejde i holddrift

Ved skifteholdsarbejde er de i hæftet "Arbejde i Holddrift" anførte bestemmelser gældende.

Bilag 2:

Helbreds kontrol for natarbejdere

Parterne har drøftet helbreds kontrol for beskæftiget som natarbejdere.

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

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere der udfører natarbejde, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år. Jf. i øvrigt gældende bestemmelser.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå?

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

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

Bilag 3:

Uddrag af lov om arbejdsmiljø

Kapitel 9: Hviletid og fridøgn

§50

Arbejdstiden skal tilrettelægges, således at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Stk. 2. Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved

- 1) holdskifte i virksomheder, der arbejder i holddrift, når det ikke er muligt at holde den daglige eller ugentlige hviletid mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds arbejde, og
- 2) landbrugsarbejde indtil 30 dage i et kalenderår.

Stk. 3 Lastning og losning, der fortrinsvis udføres af løsarbejdere, samt nødvendige arbejder i tilslutning hertil omfattes ikke af stk. 1 og 2. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om en mindste hvileperiode, inden de pågældende ansatte atter beskæftiges efter udført overarbejde.

§51

Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn, skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.

Stk. 2 Reglen i stk. 1, 2. pkt., gælder ikke for landbrug og gartneri.

Stk. 3 Ved arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter samt ved arbejde, der er nødvendigt for at bevare værdier, kan det ugentlige fridøgn udskydes og erstattes af tilsvarende

frihed senere, når det er nødvendigt af beskyttelseshensyn eller for at sikre kontinuierlige ydelser eller vedvarende produktion. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

§52

§§50 og 51 kan fraviges i nødvendigt omfang, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation.

Bilag 4:

Protokollat vedr. lønudbetaling i forbindelse med sommerferien

På virksomheder, der holder samlet ferielukning i 2 eller 3 uger, kan der opstå det problem, at feriens placering afskærer arbejderne fra lønudbetaling i en uacceptabel lang periode. Dette problem er der enighed om at løse ved, at virksomhederne altid lønafregner første torsdag (evt. fredag, se §11, stk. 1) efter ferien i henhold til følgende retningslinier.

Sommerferie på 2 uger

- Stk. 1 Falder ferien i selve lønperioden, udbetales (overføres) lønnen for 14 dages perioden før ferien på den først-kommende torsdag/fredag **efter** sommerferiens afslutning.

- stk. 2 Falder de 2 ugers sommerferie derimod inden for to 14 dages perioder, udbetales (overføres) lønnen for den første halve 14 dages periode (indtil før ferien) på den først kommende torsdag/fredag efter sommerferien. Lønnen for den sidste halve 14 dages periode (indtjent efter ferien) udbetales (overføres) den anden torsdag/fredag efter sommerferien.

Det henstilles dog til virksomheden i den under pkt. 1 omhandlede situation at se med velvilje på enkelte arbejders ønske om at måtte modtage et kontant aconto beløb svarende til en uges gennemsnitsfortjeneste til udbetaling torsdag/ fredag umiddelbart inden ferien. Dette acontobeløb fratrækkes ved første lønudbetaling efter ferien. For indtjeningen i den anden uge efter ferien og fremover overgås til den hidtil på virksomheden fastlagte 14 dages turnus.

Sommerferie på 3 uger

- Stk. 3 Såfremt en 14 dages periode afsluttes umiddelbart før sommerferiens begyndelse, udbetales (overføres) lønnen for denne periode på førstkommande torsdag/fredag **efter** sommerferiens afslutning.

Den halve 14 dages periode indtjent lige efter ferien udbetales (overføres) den anden torsdag/fredag efter sommerferiens afslutning.

Derefter tages den faste turnus for 14 dages perioder i anvendelse.

- Stk. 4 Såfremt ferieperioden falder således, at lønnen for en halv 14 dages periode står tilbage før sommerferien, udbetales (overføres) denne førstkommande torsdag/fredag efter sommerferien.

Det henstilles dog til virksomhederne i den under pkt. 3 omhandlede situation at se med velvilje på enkelte arbejders ønske om at måtte modtage et kontant acontobeløb svarende til en uges gennemsnitsfortjeneste til udbetaling torsdag/fredag umiddelbart inden ferien. Dette acontobeløb fratrækkes ved første lønudbetaling efter ferien.

Efter ferien overgås til de faste 14 dages perioder.

Med ovennævnte regler i tilknytning til sommerferien skulle man dels kunne undgå at holde lønkontorerne åbne i

virksomheder med total fabriksferie, dels opnå, at der altid første torsdag/fredag efter sommerferien bliver udbetalt løn til arbejderne.

Bilag 5:

Protokollat om arbejdsfordeling

Der er enighed om, at arbejdsfordeling i konkrete situationer kan være velegnet til imødegåelse af afskedigelser som følge af en midlertidig produktionsnedgang.

Bilag 6:

Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelsesforhold

Der er enighed om, at parterne i fællesskab udarbejder en pjece om funktionærlignende ansættelse.

Der er i øvrigt enighed om, at retningslinierne ændres på følgende punkter:

1. Kravet til 1 års anciennitet ved overgang til funktionærlignende ansættelse udgår og ændres til et krav om 9 måneders anciennitet.
1. Retningslinierne udbygges med funktionærlovens bestemmelse i §8 om efterløn ved dødsfald.

Bilag 7:

Generelle betalingsregler, hvor arbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste

Når arbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste, ydes der dem herfor en godtgørelse pr. kørt km af

samme størrelse som den, der til enhver tid er fastsat i henhold til de for staten gældende regler.

Organisationerne er i øvrigt enige om, at den enkelte arbejder er frit stillet med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt arbejderen vil stille sit motorkøretøj til rådighed for virksomheden.

Bestående aftaler om betaling til arbejderne for kørsel med eget motorkøretøj må ikke ved nærværende aftale forringes.

Bilag 8:

Protokollat om afspadsering af overarbejde

Overarbejde, der hidrører fra sygeafløsning, andre arbejders udeblivelse, lastning og losning af skibe, samt overarbejde forårsaget af ovnsammenbrud, maskinhavari, forsyningsafbrydelser o.lign., afspadseres ikke.

Andet overarbejde, udover 10 timer i 4 på hinanden følgende uger ved fuldtidsbeskæftigelse, skal - medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten - afspadseres som hele fridage inden for 6 måneder efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfriday, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastsættes af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

Hvis afspadsering i henhold til foranstående ikke kan finde sted inden for den fastsatte frist, kan afspadsering udskydes, eller såfremt organisationerne enes om at give dispensation, helt bortfalde.

Såfremt tvingende grunde taler derfor, kan overarbejde - udover de anførte 10 timer - fritages for afspadsering. Såfremt overarbejde - udover de anførte 10 timer - ønskes fritaget for afspadsering, skal parterne omgående indsende ligegyldende ansøgning til såvel Gartneri-, Land- og

Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) som Fagligt Fælles Forbund (3F) om dispensation for afspadsering, idet en sådan ansøgning dog i intet tilfælde må være hindrende for overarbejdets påbegyndelse og udførelse.

Dispensationsansøgningen, der underskrives af begge lokale parter, skal være afsendt senest dagen efter det udvidede overarbejdes påbegyndelse, således at der umiddelbart herefter mellem organisationerne kan træffes afgørelse om dispensationen.

I tiden indtil organisationernes afgørelse måtte foreligge, gives der virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten i forening bemyndigelse til - hvis forholdene taler derfor - at give fritagelse for afspadsering af eventuelt i mellemtiden udført overarbejde.

For en medarbejder, der har opsigelsesvarsel i henhold til overenskomstens §17, skal afspadsering være afsluttet inden opsigelsesvarslets udløb. Eventuelt overarbejde i en opsigelsesperiode skal ikke afspadseres.

For medarbejdere, der ikke er fuldtidsbeskæftigede, finder disse regler kun anvendelse, såfremt medarbejderen i en enkelt kalenderuge er beskæftiget udover det til enhver tid normerede antal arbejdstimer for fuldtidsbeskæftigede.

Anm. 1.

For konsumfiskeindustriens virksomheder gælder følgende undtagelser:

1. Afspadseringsperioden udgør 6 måneder i stedet for 4 måneder.
2. Afspadsering i spidsbelastningsperioder kan udskydes udover den i pkt. 1 anførte periode.

Bilag 9:

Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj

Stk. 1 Virksomheden yder tilskud til køb af egnet godkendt værnefodtøj til de ansatte:

- a) Hvor arbejdsforholdene på grund af særlig risiko for fodskader, der kan undgås ved at bruge værnefodtøj, kræver det.
- b) Hvor virksomhedens sikkerhedsorganisation anbefaler det, eller
- c) Hvor den enkelte ansatte ønsker det.

Det normale tilskud svarer til prisen for almindelige værne-træsko i henhold til listens punkt I.

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af værnesko, fastsættes tilskuddet til prisen for almindelige værnesko i henhold til listens punkt II.

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af værnefodtøj med ankelstøtte, fastsættes tilskuddet til prisen for værnestøvler i henhold til listens punkt III.

Hvor lægelig anvisning nødvendiggør brug af ortopædisk værnefodtøj, ydes tilskud i henhold til listen.

Ejendomsretten til værnefodtøj, hvortil virksomheden yder tilskud i henhold til foranstående bestemmelser, tilfalder den ansatte.

- Stk. 2 Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af andre typer værnefodtøj end nævnt i stk. 1, betales udgiften af virksomheden og fodtøjet forbliver dennes ejendom.
- Stk. 3 Ansatte, der modtager tilskud i henhold til stk. 1, er pligtig til at anvende værnefodtøj under arbejdet, medmindre der lokalt er truffet anden aftale.
- Stk. 4 Det påhviler den ansatte for egen regning at sørge for renholdelse og normal vedligeholdelse (eksklusiv eventuelle reparationer) af det værnefodtøj, den ansatte anvender under udførelser af arbejde i virksomheden.
- Stk. 5 Værnefodtøj, hvortil virksomheden yder tilskud, indkøbes efter aftale med virksomheden.

Fornyelse af nedslidt eller ødelagt værne fodtøj, der ikke længere opfylder sit formål, skal aftales med virksomheden.

Stk. 6 Uoverensstemmelser om ovenstående behandles i henhold til overenskomstens § 2, stk. 6 og Regler for behandling af faglig strid.

Stk. 7 Denne aftale betragtes som et tillæg til overenskomsten mellem Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere og forbundene og løber sammen med denne.

Organisationerne regulerer ovennævnte liste årligt pr. 1. marts på baggrund af indhentede oplysninger fra de sædvanlige leverandører.

Bilag 10:

Jordbrugets Arbejdsmarkedspension

Mellem på lønmodtagerside Fagligt Fælles Forbund (3F) og på arbejdsgiverside Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere er der indgået nedenstående aftale om arbejdsmarkedspension.

Stk. 1 Arbejdsmarkedspension er obligatorisk for ansatte omfattet af kollektiv overenskomst indgået mellem parterne. Hensigten med den fuldt udbyggede ordning er at sikre den enkelte - og dennes eventuelle efterladte, i tilfælde af invaliditet, alderspensionering eller død.

Parterne er enige om, at ordningens midler skal investeres på en sådan måde, at de giver det størst muligt afkast under hensyntagen til betryggende sikkerhed og bevarelse af midlernes realværdi. Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

Stk. 2 PensionDanmark administrerer ordningen.

Stk. 3 De nærmere retningslinier for Jordbrugets Arbejdsmarkedspensionsordning er aftalt, som følger:

- Ordningen er etableret med virkning fra 1. marts 1993, idet pensionsordningens risikoelementer er trådt i kraft denne dato.
- Ordningen er obligatorisk og omfatter alle ansatte, der er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem parterne, og som er fyldt 20 år og som i mindst 6 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem aftaleparterne. Pr. 1. marts 2012 ændres 6 mdr. til 3 mdr. Dog er ansatte, der kan dokumentere, at de i forbindelse med deres hidtidige ansættelsesforhold har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, omfattet af nærværende ordning fra ansættelsestidspunktet.

Elever under erhvervsuddannelse samt elever under landmandsuddannelsens modul 1 og 2 - bortset fra elever der får løn som voksne - er ikke omfattet af pensionsordningen. Dog medregnes elevtiden ved opgørelsen af ancienniteten.

Ved uddannelsens afslutning indtræder de i ordningen.

- Pensionsbidraget udgør 12,75 % af den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling. Pensionsbidraget forhøjes den 1. marts 2012 til 12,99 %.

	arbejdsgiver- bidrag	lønmodtager- bidrag	I alt
1. juli 2010	8,50 %	4,25 %	12,75 %
1. juli 2010	8,66 %	4,33 %	12,99 %

Pensionsbidraget forfalder kvartalsvis bagud og opkræves af PensionDanmark pr. 15. april 2005. Fra 1. juli 2005 indbetales bidraget månedsvis til PensionDanmark.

Der afregnes til og med sidste lønudbetaling i kvartalet. Der er for den ansatte adgang til at øge eget bidrag til pensionsordningen.

- Der ydes af Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) garanti for pensionsmidlernes betaling, såfremt disse ikke er tilgået PensionDanmark senest 2 uger efter betalingsfristen. Denne garanti bortfalder 1. juli 2005.
- I forbindelse med indtrædelse i ordningen kræves ikke helbredsoplysninger.

Stk. 4 Der skal ikke indbetales PensionDanmark for følgende med arbejdergrupper, idet disse i stedet skal have udbetalt arbejdsgiverbidraget sammen med den indtjente løn:

- lønmodtagere, der er fyldt 67 år
- lønmodtagere, der er fyldt 60 år og som modtager efterløn
- lønmodtagere, der er fyldt 60 år og som modtager social pension eller alders- eller invalidepension efter overenskomst eller lignende.

Stk. 5 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag	Lønmodtagerbidrag	Samlet bidrag
kr. pr. time	kr. pr. time	kr. pr. time
5,50	2,75	8,25

Bestemmelsen har virkning for fødsler, der finder sted den 1. juli 2008 eller senere.

Sundhedsordning

Der etableres senest 1. marts 2012 en sundhedsordning gennem PensionDanmark. Ordningen finansieres gennem en forhøjelse af pensionsbidraget fra 12,75% til 12,99%.

Etableringen af sundhedsordningen er betinget af, at dette besluttet af branchebestyrelsen for det grønne område.

Pensionsindfasning

Nyoptagne medlemmer af Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), der forinden indmeldelsen ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til PensionDanmark skal fastsættes således:

1. Fra tidspunktet fra virksomhedens indmeldelse i arbejdsgiverforeningen, betales 25% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
2. Senest 1 år efter indmeldelsen i arbejdsgiverforeningen forhøjes pensionsbidraget til 50% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
3. 2 år efter indmeldelsen i en arbejdsgiverforening forhøjes pensionsbidraget til 75% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
4. 3 år efter indmeldelsen i en arbejdsgiverforening forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den oven for nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), der forinden indmeldelsen har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til PensionDanmark.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til PensionDanmark.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A). For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til PensionDanmark.

Det er en forudsætning for videreførelsen af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for virksomhedens optagelse i Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A). Der udarbejdes navneliste over de berørte medarbejdere, der tilgår forbundet straks efter optagelsen i Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A). Disse medarbejdere kan frit vælge at lade det eksisterende depot stå og påbegynde ny opsparing i PensionDanmark eller at overføre sit depot til PensionDanmark og fortsætte pensionsindbetalingen til sit nye depot i PensionDanmark, eller fortsætte med indbetaling i eksisterende depot, medarbejderne skal have orientering om forskelle i pensionsordningerne særligt med henblik på forsikringsdelen og administrationsomkostningerne i de 2 ordninger. Medarbejderne kan til enhver tid gå fra indbetaling til den tidligere ordning og til indbetaling til PensionDanmark.

Bilag 11:

Protokollat vedrørende uddannelsesfond (FiU)

Til FiU betaler arbejdsgiver et bidrag på 9,5 øre pr. arbejdstime.

Bilag 12:

Jordbrugets Uddannelsesfond

Til Jordbrugets Uddannelsesfond indbetales 10 øre pr. præsteret arbejdstime for de på virksomheden ansatte arbejdere.

For virksomheder, der har tiltrådt de mellem GLS-A og 3F indgåede overenskomster, og som ikke er medlem af GLS-

A indbetales til fonden et bidrag på 40 øre pr. time til Jordbrugets Uddannelsesfond for de på virksomheden ansatte arbejdere.

Midlerne i Jordbrugets Uddannelsesfond bruges til at finansiere driften af Det faglige uddannelsesudvalg for Jordbrug. Fondens tilgang af opkrævede midler må ikke overstige 75% af driftsomkostningerne til Det faglige uddannelsesudvalg for Jordbrug (defineret som lønmodtageromkostninger, sekretariatsudgifter mv.).

Bilag 13:

Modregning

Der er adgang til modregning i ikke-overenskomstmæssige tillæg, personlige tillæg og lignende.

Bilag 14:

Protokollat om efteruddannelse

Overenskomstens parter er enige om, at uddannelse i de kommende år vil være af stor betydning for styrkelse af erhvervslivets konkurrenceevne. Anskues dette forhold i en videre sammenhæng, er det anbefalelsesværdigt, at den enkelte medarbejder ud fra egen tilskyndelse får mulighed for at opnå en forbedring af sit uddannelsesniveau.

Organisationerne anbefaler at der lokalt gennemføres en uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere, eventuelt i regi af samarbejdsudvalget.

Bilag 15:

Protokollat om kompetenceudvikling

Alle medarbejdere har ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i individuel kompetenceafklaring (IKA). Der gives ligeledes ret til afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder. Der gives ret til deltagelse i relevante læse-, skrive- eller regneuddannelsesforløb. Det er en betingelse for udnyttelse af denne ret, at kompetenceudviklingsfonden, jf. nedenfor, afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Under denne uddannelse betaler virksomheden løn efter regler fastsat af Kompetencefondens bestyrelse. Det er en forudsætning, at virksomheden er berettiget til et tilskud, som er fastsat af Kompetencefondens bestyrelse. Uddannelsen skal være relevant i forhold til beskæftigelse inden for GLS-A/3F overenskomsternes dækningsområde.

Der er oprettet en kompetenceudviklingsfond (Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond). Fondens bestyrelse er sammensættes paritetisk af 3F og GLS-A. 3F udpeger formanden for bestyrelsen. Kompetencefonden har sekretariat hos GLS-A.

Fra 1. januar 2012 sker opkrævning af bidrag til kompetenceudviklingsfonden via PensionDanmark, jf. Protokollat 6/2011. Der henvises til Jordbrugets Organisationsaftaler.

Bilag 16:

Protokollat om uddannelse og samarbejde

Virksomheden afsætter 20 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, sikkerheds- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen inden for overenskomstens område. Midlerne opkræves og indbetales til GLS-A – 3F kompetenceudviklingsfonden. De nærmere regler for anvendelse af midlerne fastsættes af kompetenceudviklingsfondens bestyrelse.

Fra 1. januar 2012 sker opkrævning af bidrag til uddannelse og samarbejde via PensionDanmark, jf. protokollat 6/2011. Der henvises til Jordbrugets Organisationsaftaler

Bilag 17:

Socialt kapital

SALA og LO er enige om at gøre en fælles indsats for at øge beskæftigelsen inden for virksomhederne på SALAs område (jordbrugserhvervene, slagterier og mejerier) for udsatte grupper af lønmodtagere samt at gøre en fælles indsats for at motivere unge til at gennemgå en uddannelse inden for området.

Virksomhedernes ledelse og medarbejdere opfordres til at give øgede muligheder for beskæftigelse til:

- a) nuværende ansatte, der på grund af nedsat erhvervssevne har behov for et arbejde på særligt aftalte vilkår,
- b) personer med nedsat arbejdsevne omfattet af sociallovgivningen, f.eks. revalidender,
- c) ledige omfattet af lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik og lov om kommunal aktivering,
- d) elever ved tilbud om praktikpladser,
- e) ældre, der er fyldt 60 år.

SALA og LO vil tage initiativer til, at der gøres en indsats for at motivere virksomheder og medarbejdere til at benytte de støtteordninger, som samfundet stiller til rådighed for at fremme mulighederne for beskæftigelse af ledige og erhvervshæmmede på arbejdsmarkedet.

Hovedorganisationerne opfordrer ligeledes til, at overenskomsterne inden for SALA-området giver adgang til, at personer, der har vanskeligt ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, kan tilbydes særlige former for beskæftigelse, der indebærer en tilvænning og oplæring til arbejdslivet, herunder evt. afgivelser fra overenskomsternes løn- og arbejdstidsbestemmelser.

Hovedorganisationerne er enige om, at det er vigtigt at skabe forståelse hos virksomhedernes ledelser og medarbejdere for, at også personer, der ikke kan følge de almindelige overenskomstbestemmelser, kan placeres på arbejdsmarkedet.

Med det formål at øge kendskabet til de forskellige støtteordninger nedsætter SALA og LO et fælles udvalg, der kan fremkomme med forslag til informationsaktiviteter samt drøfte initiativer inden for området med relevante myndigheder og organisationer. SALA-LO Samarbejdsnævnet og samarbejdsudvalgene inden for området søges inddraget i dette arbejde.

Bilag til socialt kapitel (Aftale om ekstraordinært ansatte, ansatte med nedsat erhvervsevne m.v.)

Parterne er enige om at søge at sikre udsatte grupper øgede muligheder på arbejdsmarkedet.

Med udgangspunkt i overenskomsternes almindelige bestemmelser skal der være mulighed for ved aftaler med godkendelse af overenskomstens parter at lade arbejde udføre på særlige vilkår.

§1

Aftalen omfatter ekstraordinært ansatte omfattet af lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik og lov om kommunal aktivering. Desuden omfatter aftalen nuværende ansatte, der pga. nedsat erhvervsevne har behov for at arbejde på særligt aftalte vilkår. Endelig omfatter aftalen ansatte med nedsat erhvervsevne omfattet af sygedag-pengelovens bestemmelser om langvarigt syge og bestemmelser i lov om social service om revalidering samt personer, der modtager ydelser fra det offentlige i henhold til lovgivningen om efterløn eller som førtidspensionister.

§2

Ansættelsen af de i §1 omfattede grupper sker i henhold til overenskomstens bestemmelser, eventuelt suppleret af en lokal aftale indgået mellem virksomhed og tillidsrepræsentant og godkendt af overenskomstens parter.

§3

Den i §2 nævnte lokalaftale kan fravige overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid m.v. Lokalaftalen, der fraviger overenskomstens almindelige bestemmelser, skal indeholde en stillingtagen til arbejdets art og det forventede omfang.

§4

Lokalaftaler indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten fremsendes til overenskomstens parter og træder tidligst i kraft, når begge parter har godkendt lokalaftalen.

§5

Lokalaftaler omfattet af denne aftale kan, medmindre andet er bestemt i lokalaftalen, opsiges til bortfald med et varsel på 6 måneder.

§6

Såfremt der ikke lokalt kan opnås enighed om en lokalaftales indgåelse, eller overenskomstparterne ikke kan godkende den indgåede aftale, kan uoverensstemmelsen fagretligt behandles. Såfremt der ikke opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

§7

Uoverensstemmelser om indgåede lokalaftalers indhold og brud på indgåede lokalaftaler behandles i henhold til overenskomstens almindelige regler herom.

§8

Denne aftale er en del af gældende overenskomst og kan kun opsiges i forbindelse med overenskomstfornyelser.

Bilag 18:

Implementering af rådets direktiv 97/81 EF af 15. december 1997

Overenskomstparterne er enige om,

- at den mellem parterne gældende overenskomst ikke strider mod nævnets direktivs bestemmelser
- at, organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

Stk. 1 *Formål*

Direktivets formål er:

- a) at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde,
- b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

Stk. 2. *Anvendelsesområde*

Denne aftale finder anvendelse på alle deltidsansatte, der er omfattet af en af parterne indgået kollektiv overenskomst.

Stk. 3. *Definitioner*

Ved en deltidsansat forstås en ansat, hvis normale ugentlige arbejdstid er kortere end den normale arbejdstid for en fuldtidsansat, der har samme type ansættelsesforhold og er beskæftiget med tilsvarende arbejde i samme virksomhed.

Stk. 4 *Princippet om ikke-forskelsbehandling*

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning gælder på nærværende aftales område.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan parterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

Stk. 5. *Muligheder for deltidsansatte*

Der er enighed om løbende at identificere og overveje, om overenskomsten indeholder bestemmelser, der hindrer deltidsansættelse, og hvis det findes hensigtsmæssigt vil parterne fjerne disse hindringer.

Afvisning af at gå fra fuldtids- til deltidsansættelse eller omvendt bør ikke føre til afskedigelse.

Parterne opfordrer til, at der lokalt aftales retningslinier mellem medarbejdernes repræsentanter og virksomhederne om information af medarbejderrepræsentanter vedrørende deltidsarbejde i virksomhederne, om overgang fra fuldtidsansættelse til deltidsansættelse eller omvendt og om deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med hen-

blik på at øge dens beskæftigelsesmuligheder og dens erhvervsfaglige mobilitet

Stk. 6 *Afsluttende bestemmelser*

Nærværende aftaler berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter gældende kollektive overenskomster, lokalaftaler, kutymer og lignende.

Aftalen træder i kraft samtidig med overenskomstfornyelsen 2001.

Parterne er forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

Stk. 7. *Bestemmelser i kollektive overenskomster /implementeringsaftaler.*

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse samt bestemmelser i implementeringsaftaler har virkning forud for denne aftale, såfremt de gyldigt implementerer bestemmelserne i deltidsdirektivet.

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende overenskomster.

Stk. 8. *Fagretlig behandling.*

Uoverensstemmelser om nærværende aftale behandles efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

Bilag 19:

Protokollat om barselsudligning

Nærværende overenskomst er omfattet af reglerne i GLS-A Barselsudligning.

Bilag 20:

Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

Mellem overenskomstparterne er der enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport m.v. for medarbejdere under opholdet i Danmark.

Overenskomstparterne er samtidig enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsterne indgået mellem GLS-A og 3F at betinge ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et kortere varsel er aftalt.

Såfremt GLS-A's medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem overenskomstparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Bilag 21:

Protokollat om uddannelse

Parterne vil fortsætte de fælles bestræbelser på at højne bevidstheden i brancherne og virksomheden om nødvendigheden af en fælles uddannelsesindsats. Målet er, at alle i brancherne – såvel ledere som medarbejdere – betragter uddannelse som både en ret og en pligt.

Parterne vil stille rådgivning til rådighed for medlemsvirksomhederne/medlemmerne med henblik på at gøre det lettere for dem at gennemføre de lokale kompetenceudviklingsaktiviteter, der er aftalt i denne overenskomst.

Parterne er enige om at fortsætte samarbejdet vedrørende fornyelsen af branchernes erhvervsuddannelser. Desuden skal der samarbejdes om at rekruttere flere til brancherne via lærlingekontrakter, både for unge og for voksne.

Parterne fortsætter samarbejdet om at opnå, at så mange medarbejdere som muligt, der ikke har gennemført en af branchernes erhvervsuddannelser, tilbydes deltagelse i en individuel kompetenceafklaring med henblik på efterfølgende deltagelse i et meritvejsforløb.

Parterne fortsætter samarbejdet om at oprette flest mulige EUD-lærepradser i virksomhederne.

Parterne vil arbejde for at flest muligt egnede virksomheder godkendes som praktikvirksomheder.

Parterne fortsætter det fælles engagement i de relevante råd med videre. Parterne er enige om, at disse så vidt muligt, skal være branchens fælles interesseorgan i relation til offentligt støttet grund-, efter- samt videregående uddannelse.

Bilag 22:

Protokollat om underleverandører

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en GLS-A medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F, Den Grønne Gruppe rette henvendelse til GLS-A med anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan GLS-A rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller til-

sendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i GLS-A og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Bilag 23:

Protokollat om politisk samarbejde mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe vedr. overenskomstmæssig beskæftigelse

Formål

Parterne ønsker med denne aftale at etablere rammerne for en koordineret indsats i forhold til beskæftigelse på overenskomstmæssige vilkår inden for det grønne område.

Parterne ønsker med denne aftale at bidrage til, at overenskomstudbredelsen indenfor det grønne område sikres bedst muligt indenfor rammerne af arbejdsmarkedets aftaler og dansk lovgivning.

Formålet med indsatsen er, at parterne i fællesskab arbejder for at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster og imødegå enhver form for omgåelse af overenskomster.

Indsats

Parterne er enige om, at indsatsen i forhold til overenskomstmæssig beskæftigelse indenfor det grønne område kan antage flere former, herunder:

- løbende drøftelser af parterne imellem
- gensidige forpligtelser og bestræbelser med henblik på at søge overenskomsterne udbredt mest muligt
- koordineret interessevaretagelse i forhold til andre aktører, kontrolsystemer og RUT
- fælles udredninger og analyser
- afholdelse af seminarer og konferencer

Koordinationsudvalg

Indsatsen vedrørende overenskomstmæssig beskæftigelse indgår som en del af det samarbejde der er aftalt mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe, idet ledelsesmøderne mellem parterne varetager funktionen som koordinationsudvalg. Ledelsesmøderne kan beslutte at nedsætte underudvalg og arbejdsgrupper.

Bilag 24:

Protokollat om samarbejdet mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe

Der er mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe enighed om at arbejde for at styrke samarbejdet mellem overenskomtparterne for at opnå et tillidsfuldt og positivt samarbejde.

Overenskomtpartnerne har endvidere som fælles mål at nedbringe antallet af fagretlige sager, der videreføres efter afholdt mæglingssmøde. For at opnå dette afholdes der regelmæssigt møde mellem ledelserne i GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe for at drøfte løsning af udestående, fagretlige sager, overenskomstspørgsmål mv.

Bilag 25:

Protokollat om implementering af ligelønsloven

Ligelønsloven inkorporeres i overenskomstgrundlaget, jf. protokollat 10/2011. Der henvises til Jordbrugets Organisationsaftaler.