

**2013 - 2015**

# **Agro-industrielle overenskomster**

**mellem**

**Fagligt Fælles Forbund (3F)**

**og**

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

**1. marts 2013**

## Forord

Denne overenskomst mellem GLS-A og 3F (Den grønne Gruppe) omfatter alt arbejde inden for:

- Fjerkræproduktion (rugerier)
- Grovvarerhandler
- Gulerodspakkerier og aspargescentraler
- Kartoffelmelsfabrikker
- Kartoffelsortercentraler
- Lucerne- og græstørrerier
- Minkfodercentraler
- Øvrige agro-industrielle virksomheder

Overenskomsten er indgået mellem:

Garneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere - (GLS-A)  
Agro Food Park 13, Skejby  
8200 Århus N  
[www.gls-a.dk](http://www.gls-a.dk)

og

Fagligt Fælles Forbund (3F), Den Grønne Gruppe  
Kampmannsgade 4  
1790 København V  
[www.3f.dk](http://www.3f.dk)

# Indholdsfortegnelse

Forord .....	2
§1 Arbejdstid.....	5
§2 Deltidsbeskæftigelse .....	6
§3 Weekendarbejde.....	6
§4 Forskudt arbejdstid.....	8
§5 Overarbejde.....	9
§6 Skifteholdsarbejde.....	10
§7 Natarbejde og helbreds kontrol .....	10
§8 Fridage .....	11
§9 Søgnehelligdags- fridagspulje.....	12
§10 Fastlønsaftaler .....	14
§11 Overførsel af ferie .....	15
§12 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer .....	15
§13 Ungarbejdere .....	16
§14 Særlig opsparing (fritvalgskonto).....	16
§15 Lønperiode og lønudbetaling .....	16
§16 Ansættelsesaftaler .....	17
§17 Opsigelsesvarsler.....	17
§18 Fratrædelsesgodtgørelse .....	18
§19 Genantagelse af arbejdere .....	19
§20 Børns sygdom.....	19
§21 Sygdom, tilskadekomst, barsel mv.....	20
§22 Barselsudligning.....	23
§23 Efteruddannelse.....	23
§24 Seniorer .....	24
§25 Fagretlige regler .....	26
§26 Lokalaftaler mellem arbejdsgiveren og arbejderne .....	26
§27 Overenskomstfravigende lokalaftaler .....	26
§28 Tillidsrepræsentanter.....	27
§29 Arbejdsmiljørepræsentanterne og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer .....	30
§30 Jordbrugets Uddannelsesfond .....	31
§31 Bidrag til FiU uddannelsesfonden.....	31
§32 Jordbrugets Organisationsaftaler.....	31
§33 Hovedaftalen .....	31
§34 Overenskomstens varighed .....	32
Protokollat om modregning .....	33
Protokollat om brug af feriekort .....	33

Protokollat om Jordbrugets Arbejdsmarkedspension .....	35
Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår.....	39
Protokollat om uddannelse og samarbejde .....	41
Socialt kapitel .....	42
Bilag til Socialt Kapitel .....	43
Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere.....	44
Protokollat om underleverandører .....	45
Protokollat om præcisering af vilkår for vikarer .....	45
Protokollat om politisk samarbejde mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe vedrørende overenskomstmæssig beskæftigelse .....	46
Protokollat om samarbejdet mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe..	47
Protokollat om implementering af ligelønsloven mv. ....	48
Fjerkræproduktion (rugerier).....	49
Grovvarehandler .....	51
Protokollat .....	53
Gulerodspakkerier og aspargescentraler.....	54
Kartoffelmelsfabrikker .....	56
Kartoffelsortercentraler .....	59
Lucerne- og græstørrerier .....	61
Minkfodercentraler .....	63
Øvrige agro-industrielle virksomheder.....	65

# Fællesbestemmelser for alle overenskomstområder

## §1 Arbejdstid

1. Den normale arbejdstid er 37 timer pr. uge, som fordeles på 5 dage, fra mandag til lørdag. Den daglige normale arbejdstid skal placeres i tidsrummet kl. 6 til kl. 18.
2. Ved bestemmelse af, hvorledes den daglige og ugentlige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal de berørte medarbejdere høres. Spise- og hvilepauser kan højst ansættes til 1 time daglig. Hvis arbejdsgiveren ikke ser sig i stand til at efterkomme medarbejdernes ønske, kan arbejdsgiveren, under hensyntagen til virksomhedens drift, iværksætte ændringer i arbejdstiden med 7 dages varsel.
3. Ingen arbejdsdag kan være på under 4 timer.
4. Under forudsætning af lokal enighed, kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere, uanset bestemmelserne i stk. 1, tilrettelægges efter en lokal aftalt arbejdsplan, omfattende antallet af ugentlige arbejdsdage og timer, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer over en periode på indtil 26 uger.

Ved lokal enighed forstås, at et flertal af de berørte medarbejdere er stemt herfor. Lokalaftale, jf. stk. 4 indgås mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten for det pågældende område. Lokalaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel.

Den enkelte medarbejders arbejdstid skal fremgå af en ophængt arbejdsplan, som løbende skal strække sig over mindst 3 uger.

5. Hvor der er lokal enighed derom, kan der etableres 40-timers arbejdsuge med afspadsring af overskydende timer. De opsparede timer skal afspadsres. Afspadsring finder sted i hele og halve dage i et for produktionen passende tidspunkt, eventuelt i forbindelse med skæve helligdage. Begge parter har krav på 8 dages varsel.

Ved opsparring hensættes et lokalt aftalt beløb pr. time.

Ved fratrædelse skal opsparede fritimer afvikles inden arbejdsforholdets ophør.

## §2 Deltidsbeskæftigelse

1. Virksomheder og arbejdere, der måtte været interesseret heri, kan træffe aftale om deltidbeskæftigelse 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.
2. Den ugentlige arbejdstid for deltidbeskæftigede skal udgøre mindst 15 timer. Arbejdstiden for deltidbeskæftigede aftales skriftligt ved ansættelsen, idet den daglige arbejdstid for deltidbeskæftigede ikke bør overstige arbejdstiden for de øvrige på virksomheden beskæftigede arbejdere. Arbejdstiden skal for deltidansatte udgøre mindst 2 timer på de planlagte arbejdsdage.
3. Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede arbejdere i forbindelse med etablering af deltidbeskæftigede, for så vidt der er tale om arbejdere med samme kvalifikationer.
4. Aflønningen af deltidbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke må ydes de deltidbeskæftigede nogen form for lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.
5. For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidbeskæftigede arbejdere ligger uden for tidsrummet fra kl. 6 til kl. 18, ydes en til lægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid.
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 for misbrug af denne bestemmelse i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

## §3 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:*

- a. Der arbejdes normalt i to hold á 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 anden 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:*

- 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 regler herom. Det kan lokalt aftales, at tillæggene fordeles som et gennemsnit på samtlige timer.

#### *Fridage og arbejde på søgnehellidage:*

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

#### *Sygedage:*

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:*

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til gældende ferielov.

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

*ATP:*

ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

*Overflytning:*

Den enkelte virksomheds ledelse forbeholder sig ret til at lade de ansatte overgå til normalt holddriftsarbejde eller daghold, såfremt der opstår mandskabsmangel, ordremangel, kapacitetstilpasningsproblemer mv.

*Øvrige bestemmelser:*

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

*Anm.*

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

## **§4 Forskudt arbejdstid**

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.

2. *Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid*

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.

Voksne arbejdere pr. time

Fra kl. 18 til kl. 22

pr. 1. marts 2013 .....kr. 23,51

pr. 1. marts 2014 .....kr. 23,84



Fra kl. 22 til kl. 6

pr. 1. marts 2013 .....	kr. 47,36
pr. 1. marts 2014 .....	kr. 48,03

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 for den tid, der falder uden for virksomhedens normale arbejdstid.

4. *Overarbejde ved forskudt arbejdstid*

Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant arbejde overarbejdstillæg foruden det til tidspunktet gældende tillæg for forskudt arbejdstid.

## §5 Overarbejde

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.

2. *Varsling af overarbejde*

Overarbejde udover 1 time skal varsles senest 3 timer før normal arbejdstids ophør den pågældende dag. Hvis sådant overarbejde ikke er varslet rettidigt, eller hvis varslet overarbejde ikke kommer til udførelse betales en halv timeløn (ved timeløn forstås medarbejderens personlige timeløn). Nærværende bestemmelse finder kun anvendelse for medarbejdere på stationære arbejdspladser.

3. *Overarbejde på fridage og søn- og helligdage.*

Ved overarbejde på fridage og søn- og helligdage betales for mindst 2 timer.

Pr. 1. februar 2015 ændres bestemmelsen til:

Ved overarbejde på fridage og søn- og helligdage har medarbejderen ret til forinden at forlange mindst 2 timers arbejde.

4. *Opgørelse af overarbejdstiden.*

Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgæede tid, ligesom også forsømt tid af den normale arbejdstid

fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en arbejderen 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. *Afspadsering af overarbejde.*

Der kan lokalt træffes aftale om afspadsering af overarbejde. Afspadsering af overarbejde skal afvikles inden for 6 måneder.

### **§6 Skifteholdsarbejde.**

Ved skifteholdsarbejde henvises til overenskomstaftalen Arbejde i holddrift mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) og Fagligt Fælles Forbund (3F).

### **§7 Natarbejde og helbreds kontrol**

Overenskomstparterne er enige om at medarbejdere beskæftiget som natarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejdere.

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

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 supervisorende for undersøgelsen og som kan spørges til råds i forbindelse med helbreds kontrollen. Helbreds kontrollen skal udføres af en person med arbejds medicinske kompetencer.

## §8 Fridage

1. 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. Der ydes betaling fra søgnehellidags- fridagspuljen, jf. § 9.
  - c. Fridagen afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte lønmodtagers ønske.
  - d. 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.
  - e. Hvis friheden - begrundet i sygdom, fødsel, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller anden tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed ikke afholdes, kan den optjente løn for fridagene udbetales.
  - f. Opsparede fridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.
2. Den 24. december er hel fridag. Såfremt der er lidt et indtægtstab ydes betaling fra søgnehellidags- fridagspuljen, jf. § 9.
3. Udskydelse af erstatningsfrihed for overenskomstfastsatte fridage. Ved overenskomstfastsatte fridage forstås 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag i det omfang disse dage i de enkelte overenskomster er defineret som hele eller delvise fridage. Under forudsætning af lokal enighed kan frihed på disse dage med 4 ugers varsel udskydes og erstattes af senere frihed. Senere frihed placeres under hensyntagen til medarbejderens ønsker og skal være afviklet inden 3 måneder fra den oprindelige fridag.

## §9 Søgnehelligdags- fridagspulje

Der opspares søgnehelligdagsbetaling og betaling for 5 fridage pr. år samt for en lukkedag (24. eller 31. december) i en særlig søgnehelligdags- fridagspulje.

### 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.

### 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.

### 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 overenskomstmæssig 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 overenskomstsmæssigt optjente fridage.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb.

#### 4. *Udbetaling af forskud*

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

#### 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.

#### 6. *Restbeløb*

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

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

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

#### 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.

#### 8. *Arbejde på en søgnehelligdag*

Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen krav på forskudsbeløb samt overenskomstsmæssig betaling for arbejde på en søgnehelligdag.

9. *Medarbejdere ansat på månedsløn eller på funktionærlignende 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.
10. *Dødsfald*  
Ved dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdags-/fridagsbetaling afdødes bo.
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.

## **§10 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.

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

Fastlønsaftaler skal indgås skriftligt, og der skal der 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.

## **§11 Overførsel af ferie**

Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan indgå aftale om overførsel af ferie ud over 20 dage til det følgende ferieår på følgende vilkår:

- a. Aftalen skal indgås skriftligt inden den 30. september efter ferieårets udløb. Virksomheden skal endvidere inden for samme tidsfrist give skriftlig meddelelse til den, der udbetaler feriegodtgørelsen, at ferien overføres.
- b. Aftalen kan alene omfatte ferie ud over 20 feriedage.
- c. Der kan maksimalt overføres 5 feriedage i et ferieår. Ferie herudover skal afholdes i ferieåret. Det kan på intet tidspunkt akkumuleres med end én overført ferieuge

## **§12 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer**

1. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende akkord eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.
2. Hvis en arbejder omfattet af akkord eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer afskediges af en denne utilregnelig grund, beholder denne retten til en forholdsmæssig andel af eventuelt akkordoverskud eller andel af produktivitetsfremmende løndel. Tilsvarende gælder, hvor arbejderen forlader sit arbejde efter afgivelse af opsigelsesvarsel, jf. §17.
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.
4. Ved indgåelse af lokale akkordaftaler kan timelønnen ikke forringes (opgjort på akkordaf taleperioden eller lønperioden).

- 5 Udbredelsen af sådanne lønsystemer kan ske med teknisk bistand fra organisationerne.

### **§13 Ungarbejdere**

Ungarbejdere aflønnes i forhold til voksentimelønnen med følgende procentsatser:

17 årige med 75 %

16 årige med 65 %

15 årige med 50%

### **§14 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% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

For timelønnede sker opsparingen gennem en forhøjelse af søgnehelldagsfridagsbetalingen til 7,75%.

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 søgnehelldags-fridagskontoen hhv. forhøjet ferietillæg.

### **§15 Lønperiode og lønudbetaling**

1. Lønningsperioden er normalt 2 uger.
2. Arbejdsgiveren kan efter lokal drøftelse bestemme, at lønningsperioden skal være en, tre eller flere uger, dog maksimalt en måned.
3. Lønnen udbetales efter virksomhedens valg kontant eller ved overførsel til arbejderens konto i et af vedkommende selv valgt pengein-



stitut. Lønchecks kan dog anvendes på virksomheder, der hidtil har anvendt dem, eller hvor aftale herom træffes lokalt.

4. Hvor lønnen udbetales ugevis, skal udbetalingen finde sted senest på 7. dagen efter lønningsperiodens afslutning. Hvor lønnen udbetales månedsvist, udbetales lønnen senest på den sidste hverdag i måneden.
5. Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, kan der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

## **§16 Ansættelsesaftaler**

Arbejdsgiveren har pligt til at udlevere skriftlige oplysninger om ansættelsesforhold til lønmodtageren, jf. bestemmelserne i 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 Opsigelsesvarsler**

1. *Opsigelsesvarsler*

Fra arbejdsgiverside:

Efter 1 års anciennitet	14 kalenderdage
Efter 2 års anciennitet	28 kalenderdage
Efter 5 års anciennitet	56 kalenderdage

Fra arbejderside:

Efter 1 års anciennitet	7 kalenderdage
Efter 2 års anciennitet	14 kalenderdage
Efter 5 års anciennitet	14 kalenderdage

Det er ancienniteten på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for de anførte opsigelsesvarsler.

2. Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst, såfremt denne er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold, samt indkaldelse til militærtjeneste, såfremt arbejderen umiddelbart efter hjemsendelsen bliver genansat på virksomheden.
3. Opsigelsesvarslet bortfalder ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning, samt ved indtræden af maskinstandsning, materiale-mangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

## **§18 Fratrædelsesgodtgørelse**

- A. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3,6 eller 8 år, uden egen skyld bliver op-sagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000.
- B. Bestemmelsen i pkt. A 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.
- C. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. A 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 pkt. A er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

D. 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 Genantagelse af arbejdere**

Når en arbejder gentages 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.

## **§20 Børns sygdom**

### *1. Børns 1. sygedag*

Ansatte med 6 måneders anciennitet i virksomheden har ret til frihed med dagpenge fra arbejdsgiveren, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af den ansattes syge, hjemmenværende barn/børn under 12 år.

Frihed gives til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed er etableret. Frihed kan højst omfatte barnets første sygedag.

Fravær på grund af børns sygdom skal anmeldes ligesom egen sygdom, og virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af tro- og loveerklæring/sygemeldingsblanket.

### *2. Børns hospitalsindlæggelse*

Til medarbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, når barnet er under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, 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.

## **§21 Sygdom, tilskadekomst, barsel mv.**

### *1. Tilskadekomst på arbejdspladsen*

Ved tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende arbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales vedkommende i indtil 8 uger med normal løn (timeløn + evt. anciennitetstillæg).

### *2. Syg på arbejde*

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

### *3. Løn under sygdom*

Til arbejdere med 12 måneders (pr. 1. maj 2014 ændres beskæftigelseskravet til 9 måneder) 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. Sygedagpengeloven).

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. fraværdsdag efter den foregående fraværdsperiodes

udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i første fraværsperiode.

#### 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.

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

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

Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag jfr. protokollat om Jordbrugets arbejdsmarkedspension.

#### 5. *Løn under forældreorlov*

a) Vedrørende fødsler, der finder sted den 1. marts 2011 eller senere:

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov med løn yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 11 uger fordelt med 4 uger reserveret moderen, 4 uger reserveret til faderen og 3 uger til enten moderen eller faderen. Fravær og betaling for disse 3 uger kan deles mellem forældrene og forudsætter, at forældrene ikke samtidig er på orlov. Benyttes den reservede del af orloven ikke, kan retten til fuld løn ikke overføres til den anden forælder.

De 11 uger kan ikke placeres under eventuelt udskudt orlov.

Betalingen i disse 11 uger svarer til fuld løn, dog max. 140 kr. pr. time.

Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

- b) Med virkning for forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2013 eller senere:

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forældre ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen. Fravær og betaling for disse 3 uger kan deles mellem forældrene og forudsætter, at forældrene ikke samtidig er på orlov.

Betalingen i disse 11 uger svarer til fuld løn, dog maksimalt kr. 145,00 pr. time.

De 11 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 11 uger varsles med 3 uger.

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

6. Det er en forudsætning for betalingen i henhold til pkt. 4, 5a og 5b at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.
7. Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 19 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte dagpengesats.

Efter de 19 ugers barselorlov yder arbejdsgiver betaling under forældreorlov efter bestemmelsen i pkt. 5 litra a og b.

Det er en forudsætning, at arbejdsgiveren er berettiget til en refusion svarende til den maksimale dagpengesats.

8. *Hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet mv.*  
I tilknytning til reglerne i Barselsloven §26 og Lov om social service §118 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.

## §22 Barselsudligning

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

## §23 Efteruddannelse

Parterne ønsker at styrke samarbejdet om uddannelse i virksomhederne med henblik på at forbedre medarbejdernes kompetencer og virksomhedernes konkurrenceevne. Derfor ønsker parterne at styrke, at medarbejderne ud fra egen tilskyndelse får mulighed for at opnå en forbedring af uddannelsesniveaut.

### 1. *Ret til efter- og videreuddannelse*

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/3Foverens-komsternes dækningsområde.

### 2. *Individuel kompetenceafklaring m.v.*

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 afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

### 3. *Styrkelse af kompetenceudviklingen i virksomhederne*

Det anbefales, at der gennemgøres kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedernes medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør rumme udarbejdelse af en kompetence-/uddannelsesplan for den enkelte medarbejder.

For at understøtte uddannelsesdialogen er parterne enige om at stille sig til rådighed, således at samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen. Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

#### 4. *Uddannelsesambassadører*

Parterne er desuden enige om at anbefale, at hver virksomhed uddanner en medarbejder på 3Fs uddannelsesambassadørkursus til at understøtte uddannelsesdialogen på arbejdspladsen.

Hvis en medarbejder ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå medarbejderen i forbindelse med udviklingen af dennes kompetence-/uddannelsesplan. Har virksomheden en uddannelsesambassadør, som er uddannet på 3Fs uddannelsesambassadørkursus, inddrages denne.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant eller en uddannelsesambassadør, har medarbejderne ret til at blive bistået af den lokale 3F-afdeling.

#### 5. *Jordbrugets kompetenceudviklingsfond*

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

Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomhederne indbetaler 520 kr. om året pr. fuldtidsansat medarbejder. Pr. 1. januar 2014 forhøjes bidraget til 780 kr. pr. år.

## §24 Seniorer

### 1. *Seniorsamtaler*

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.

### 2. *Seniorfridage*

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I en seniorordning konverteres hele eller en del af pensionsbidraget til seniorfridage.



Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens frihedskonto. Er medarbejderen fuldlønnet og ønsker at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, med mindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. overenskomsternes bestemmelser om feriefridage.

Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Medarbejderen skal senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget vedkommende ønsker at konvertere. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningssperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage. For timelønnede følger reglerne for seniorfridage reglerne for feriefridage.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

## §25 Fagretlige regler

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

## §26 Lokalaftaler mellem arbejdsgiveren og arbejderne

1. Lokalaftaler indgås mellem arbejdsgiver og arbejdere på den enkelte virksomhed. De lokale afdelinger af forbundet og organisationerne kan tilkaldes til forhandling.
2. Lokalaftaler om løn og tillæg til løn samt akkord og bonussystemer samt kutymer 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.
3. I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 kan hver af parterne foranledige lokale forhandlinger afholdt og for så vidt enighed ikke opnås da at lade sagen behandle ved mæglingsmøde eventuelt organisationsmøde, jf. Regler for behandling af faglig strid.
4. Såfremt opsigelsen behandles fagretligt, er parterne ikke løst fra den opsagte lokalaftale, førend disse almindelige regler er iagttaget, selvom udløbsdatoen er passeret.
5. *Nyoptagne virksomheder*  
Virksomheder, som ved deres optagelse i Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) har overenskomst med Fagligt Fælles Forbund (3F) hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst eller en lokalaftale omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af nærværende overenskomst fra tidspunktet for optagelsen, dog således at organisationerne optager forhandlinger om, hvorledes eventuelle lokalaftaler skal udformes for ikke at forrykke de bestående overenskomstforhold som helhed. Sådanne forhandlinger optages snarest muligt efter optagelsen.

## §27 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 lokalaftaler 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.

## **§28 Tillidsrepræsentanter**

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 anerkendte 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.

2. På virksomheder, hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter inden for overenskomsten, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lignende, kan være

samtlige medarbejderes repræsentant over for ledelsen. Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, hvis ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

På virksomheder med flere afdelinger, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ved lokal enighed vælges en fællestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige afdelinger.

3. 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.

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentanten skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Friheden til deltagelse i møder omfatter mæglingmøder, organisationsmøder, faglig voldgift, fællesmøder, hovedforhandling i Arbejdsretten samt forberedende møder i afskedigelsesnævnet, samt møder i afskedigelsesnævnet.

Denne frihed medfører også aflønning forudsat, at sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

4. 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 et år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for et 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.

5. 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 en uge og fremmes mest muligt.
6. 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 maksimalt 6 timer pr. år. Møderne afholdes uden løntab i tilknytning til frokostpausen eller i forbindelse med arbejdstids ophør.
7. 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. Ved kontrolbesøg skal medlemsvirksomheden oplyse navne på alle personer, der er ansat i virksomheden, og som udfører arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde.

For så vidt angår de ansatte i virksomheden kan forbundet stikprøvevis få forevist ansættelsesbeviser, sidste lønseddel og arbejdssedler i det omfang sådanne forefindes. Såfremt det konstateres, at der er fejl, kan der foretages yderligere stikprøver for det seneste år. Herefter aftales konkret i hvilket omfang yderligere oplysninger skal fremlægges.

Vedrørende vikarer (personer, der ikke er ansat i den pågældende medlemsvirksomhed, men som udfører arbejde under medlemsvirksomhedens instruktionsbeføjelse og inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde) er parterne enige om, at medlemsvirksomheden har pligt til at udlevere navn, adresse og CVR-nummer på det anvendte vikarbureau samt den timepris, der er aftalt med vikarbureauet og antal vikarer på kontroltidspunktet og en måned bagud.

Virksomhederne skal i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid sikre sig, at underentreprenøren har kendskab til de for brugervirksomheden gældende overenskomst- og aftaleforhold.

Medlemsvirksomheden skal på opfordring fra den lokale 3F afdeling/forbund hurtigst muligt, dog maksimalt 72 timer, give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprisen for den pågældende entreprisevirksomhed.

Såfremt en af overenskomtparterne ønsker en nærmere drøftelse vedrørende en konkret entrepriseaftale, - herunder hvis der er formodning for at underentreprenørens medarbejdere ikke har overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår, kan sagen behandles ved et organisationsmøde, hvis afholdelse fremmes mest muligt.

Afgivelse af manglende/fejlagtige oplysninger, kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

## **§29 Arbejdsmiljørepræsentanterne og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer**

1. For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter. Herudover henvises i øvrigt til gældende lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.
2. For de af arbejdstagerne valgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, jf. bekendtgørelse nr. 806 af 28. juni 2010.

### **§30 Jordbrugets Uddannelsesfond**

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

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 løn-omkostninger, sekretariatsudgifter m.v.)

### **§31 Bidrag til FiU uddannelsesfonden**

Til Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FiU) betales et bidrag på 9,5 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbet opkræves i henhold til særskilt aftale herom og fordeles med  $\frac{3}{4}$  til LO og  $\frac{1}{4}$  til GLS-A.

Pr. 1. januar 2014 ændres bidraget til 13,5 øre pr. præsteret arbejdstime.

### **§32 Jordbrugets Organisationsaftaler**

Mellem parterne er endvidere indgået organisationsaftaler, der bl.a. omfatter implementering af EU-direktiver, regler for behandling af fagretlige sager samt øvrige generelle aftaler parterne imellem. Jordbrugets organisationsaftaler forefindes på [www.gls-a.dk](http://www.gls-a.dk) og [www.3f.dk](http://www.3f.dk).

### **§33 Hovedaftalen**

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

### §34 Overenskomstens varighed

Overenskomsten, der træder i kraft fra 1. marts 2013 er gældende til den af en af parterne opsiges til ophør med 3 måneders varsel forud for den 1. marts, dog tidligst 1. marts 2015.

København, den 9. februar 2013

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

*Gerner Wolff-Sneedorff*

For Fagligt Fælles Forbund  
(3F)

*Arne Grevsen*



## **Protokollat om modregning**

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

## **Protokollat om brug af feriekort**

*Overenskomst af 7. juli 1980 om brug af feriekort.*

Idet lov nr. 396 af 31. maj 2000, med dertil hørende administrative bestemmelser i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler om anvendelse af feriekort træder i kraft i stedet for bestemmelserne om feriekonto-systemet, jf. Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 16 af 12. januar 1993.

### **§1**

Til de arbejdere, der er beskæftiget hos medlemmer af Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) og dermed omfattet af de medlem ovennævnte parter indgåede overenskomster om løn- og arbejdsforhold, ydes ikke feriegodtgørelse som kvartalsvis indbetales til feriekonto-systemet, idet der i stedet udleveres feriekort.

### **§2**

For den i optjeningsåret (01/01 -31/12) godskrevne feriegodtgørelse udstedes et feriekort, som udleveres til lønmodtageren ved optjeningsårets udløb. Arbejdere, der fratræder i løbet af optjeningsåret, skal have udleveret et bevis, der fastsætter, dels at den pågældende har feriegodtgørelse til gode og for hvilken periode, og dels at feriekort tilsendes ved optjeningsårets udløb. Feriekortets pålydende udbetales kontant til lønmodtageren mod aflevering af feriekortet i underskrevet stand, når ferie skal holdes. Udbetaling kan tidligst ske en måned før datoen for feriens begyndelse.

### **§3**

På feriekortet anføres:

1. Lønmodtagerens navn, adresse og cpr.nr .
2. Omfanget af lønmodtagerens beskæftigelse i optjeningsåret.
3. Den i optjeningsåret udbetalte ferieberettigede løn.
4. Den beregnede feriegodtgørelse, tilbageholdt kildeskat og feriegodtgørelse til udbetaling.
5. Antal feriedage.
6. Dato for tabet af feriekortets gyldighed ved ferieårets udløb.

#### **§4**

Deling af ferie foretages efter de til enhver tid gældende regler.

Såfremt lønmodtageren ikke i ferieperioden 02/05 -30/09 holder hele den ferie, som feriekortet giver ret til, udstedes et restferiekort som bevis på den del af ferien, som ikke er holdt.

Restferiekortet indeholder samme oplysninger som feriekortet og endvidere:

1. Den allerede udbetalte feriegodtgørelse og dertil svarende antal feriedage.
2. Den tilgodehavende feriegodtgørelse og dertil svarende antal feriedage.

#### **§5**

Som anført ovenfor (§ 2 næstsidste punktum) udbetales feriegodtgørelsen kontant, pr. check eller ved overførsel til lønkonto ved aflevering af feriekortet eller restferiekortet i underskrevet stand.

Bevis for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved attestation af feriekortet, eventuelt elektronisk. Attestationen sker til enhver tid efter samme regler som ferielovens for attestation af feriekontobevis.

Medarbejderen attesterer selv feriekortet med anførsel af feriedage samt dato for feriens begyndelse. Såfremt medarbejderen modtager ydelser fra en a-kasse eller kommune, skal a-kassen eller kommunen attestere, når medarbejderen holder ferie.

#### **§6**

Lønmodtagere, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, fødsel, ophold i udlandet, indsættelse i en af fængselsvæsenets institutioner eller anden tvangsanbringelse, overgang til selvstændigt arbejde eller arbejde i hjemmet, helt eller delvist er afskåret fra at holde ferie i ferieperioden, har ret til efter ferieperiodens udløb den 30. september, at få udbetalt den feriegodtgørelse, der svarer til hovedferien, uden at holde ferie, medens den resterende del af feriegodtgørelsen først skal udbetales ved ferieårets udløb. Ved lønmodtagerens død udbetales feriegodtgørelsen til den, der forestår skiftet.

## §7

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af det ferie år, inden for hvilket ferien skulle være holdt, tilfalder ferie-fonden med mindre anden ordning er godkendt af Arbejdsmarkedets Ferie-fond.

## §8

Arbejdsgiverforeningen garanterer for lønmodtagernes krav på ferie-godtgørelse over for virksomheder, der er medlemmer af foreningerne, og som er tilmeldt feriekortordningen ved opgivelse af CVR-nummer.

## §9

Nærværende overenskomst er under forbehold af Direktoratet for Ar-bejdstilsynets godkendelse gældende fra og med den 1. januar 1981 optjente ferieret og feriegodtgørelse.

Overenskomsten er godkendt af Direktoratet for Arbejdstilsynet den 13. august 1980.

### **Protokollat om Jordbrugets Arbejdsmarkedspension**

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

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 så-dan 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.

2. Pension Danmark administrerer ordningen.

3. De nærmere retningslinjer 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 3 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem aftaleparterne. Pr. 1. maj 2013 ændres 20 år til 18 år. 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 opførelsen af ancienniteten.

Ved uddannelsens afslutning indtræder de i ordningen.

- Pensionsbidraget udgør 12,99% af den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling.

Bidragene fordeler sig således:

arbejdsgiver- bidrag	lønmodtager- bidrag	I alt
8,66 %	4,33 %	12,99 %

Pensionsbidraget indbetales månedvis til PensionDanmark.

Der afregnes til og med sidste lønudbetaling i måneden. Der er for den ansatte adgang til at øge egetbidraget til pensionsordningen.

- I forbindelse med indtrædelse i ordningen kræves ikke helbredsoplysninger.

## 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:

	arbejdsgiver- bidrag kr. pr. time	lønmodtager- bidrag kr. pr. time	I alt kr. pr. time
pr. 1. marts 2013	5,50	2,75	8,25
pr. 1. juli 2013	7,00	3,50	10,50

4. Følgende medarbejdergrupper er ikke omfattet af pensionsordningen, men skal have virksomhedens andel af pensionsbidraget udbetalt sammen med den indtjente løn:
- Medarbejdere, der når den til enhver tid gældende efterlønsalder og modtager pension fra PensionDanmark.
  - Medarbejdere, der når den til enhver tid gældende folkepensionsalder.
  - Medarbejdere, der modtager supplerende førtidspension fra PensionDanmark.

## 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 Pension Danmark 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 Pension Danmark.

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

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 Pension Danmark.

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 Pension Danmark eller at overføre sit depot til Pension Danmark og fortsætte pensionsindbetalingen til sit nye depot i Pension Danmark, 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 Pension Danmark.

## **Sundhedsordning**

Medarbejderne er omfattet af en sundhedsordning gennem Pension Danmark. Ordningen er finansieret gennem pensionsbidraget.

## **Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår**

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for visse arbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter de retningslinjer, der er anført i nærværende bilag.

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretlig behandles, dog kun til et forhandlingsmøde.

Funktionærlignende ansættelsesforhold kan aftales individuelt med arbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Organisationerne udarbejder i fællesskab en blanket, der skal bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation;

### *Løn*

Lønnen skal give udtryk for den enkelte arbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed.

En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Uoverensstemmelse vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

### *Anciennitet*

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor aftalen træder i kraft.

### *Opsigelse*

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter efter reglerne i funktionærlovens §2.

Parterne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at arbejderens kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbart tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at arbejderens er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

### *Arbejdstid*

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold og forskudt tid tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

### *Ferie*

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse jf. ferielovens §23.

### *S/H dage*

Der gives fuld løn på S/H dage og andre arbejdsfri dage.

### *Sygdom*

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.



### *Øvrige bestemmelser*

#### Arbejdere ansat på funktionærlovens

- §2a - Fratrædelsesgodtgørelse
- §2b - Regler om urimelig opsigelse
- §8 - Efterløn ved død
- §16 - Frihed til pladssøgning
- §17 - Dokumentation for ansættelse og
- §17a - Tantieme

Hvor intet andet er nævnt i nærværende protokollat eller i den mellem parterne udarbejdede ansættelsesaftale, er arbejderen omfattet af reglerne i overenskomsten.

#### *Fagretlig behandling*

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinier behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt arbejder, eller ønsker den enkelte arbejder at blive frigjort, kan dette ske for det med den pågældende arbejders gældende opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses arbejderen alene for at være omfattet af den gældende overenskomst.

Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinier.

### **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.

## Socialt kapitel

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 løn modtagere 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 erhvervsevne 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 medarbejdere, 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 overenskomstparterne inden for SALA-området giver adgang til personer, der har vanskeligt ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, kan tilbydes særlige former for beskæftigelse, der indebærer en tilvænnning og oplæring til arbejdslivet, herunder evt. afvigelser fra overenskomstens løn- og arbejdstidsbestemmelser.

Den af hovedorganisationerne - jf. vedlagte underbilag - udarbejdede aftale kan af den enkelte overenskomstparter - efter overenskomstforhandlingernes afslutning og senest den 1. juli 1995 - indføres i de enkelte overenskomster under hensyntagen til særlige arbejdsforhold på det enkelte overenskomstområde.

Såfremt dette ikke sker, gælder underbilaget i sin helhed fra den 1. juli 1995.

Hovedorganisationerne er enige om, at det er vigtigt at skabe forståelse hos virksomhedens ledelse 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 mv.)**

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

Med udgangspunkt i overenskomstens 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 sygedagpengelovens bestemmelser om langvarigt syge og bestemmelser i lov om social service samt personer, der modtager ydelser fra det offentlige i henhold til lovgivningen om efterløn eller som førtidspensionister.

#### **§2**

Ansættelse 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 mv. Lokalaf-talen, 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 lokalaf-talen.

### §5

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

### §6

Såfremt der ikke lokalt kan opnås enighed om en lokal aftales 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 lokalaf-talers indhold og brud på indgåede lokalaf-taler behandles i henhold til overenskomstens almindelige regler herom.

### §8

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

## **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.

### **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 baggrunds-oplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes 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.

### **Protokollat om præcisering af vilkår for vikarer**

Parterne er på baggrund af afsagte kendelser vedr. Bravida, Promecon og Rosa m.fl., enige om at gældende praksis på vikarområdet er følgende:

1. Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere optager virksomheder, der er vikarbureauer.

2. Ansættelse af vikarer på GLS-A's overenskomstområder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdet bestående lokalaftaler og kutyper.

### **Ikke medlem af GLS-A**

3. Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis der udføres af en medarbejder eller anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f. eks en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.
4. GLS-A tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikarbejdet strækker sig over. Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemsskabet af en DA-organisation er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlende arbejde. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det fornødne kendskab til de gældende overenskomster- og aftaleforhold.

### **Øvrige forhold**

5. I ethvert vikarjob, som er omfattet af en mellem parterne gældende overenskomst, opspares anciennitet efter de i overenskomsten beskrevne regler. Overenskomstparterne er enige om det naturlige i, at vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisation som de øvrige på rekvirentvirksomheden ansatte.

## **Protokollat om politisk samarbejde mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe vedrørende 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.

## **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 overenskomstparterne for at opnå et tilidsfuldt og positivt samarbejde.

Overenskomstpартnerne 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 lederne i GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe for at drøfte løsning af udestående, fagretlige sager, overenskomstspørgsmål mv.

## **Protokollat om implementering af ligelønsloven mv.**

Ligelønslovens regler inkorporeres i overenskomstgrundlaget jfr. protokollat 10/2011. Der henvises til Jordbrugets Organisationsaftaler.



## Fjerkræproduktion (rugerier)

### §1 Løn + generelt funktionstillæg

- a. Timelønnen for arbejdere med mindre end 1 års praktik inden for fjerkræproduktion udgør

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 121,78	..... kr. 7,20	..... kr. 128,98
pr. 1. marts 2014.....	kr. 123,63	..... kr. 7,20	..... kr. 130,83

- b. Timelønnen for arbejdere med mere end 1 års praktik inden for fjerkræproduktion udgør

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 125,02	..... kr. 7,20	..... kr. 132,22
pr. 1. marts 2014.....	kr. 126,87	..... kr. 7,20	..... kr. 134,07

- c. Arbejdere, der bestyrer en afdeling og stedfortrædere aflønnes som gruppe b + tillæg efter aftale.

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

### §2 Anciennitetstillæg

Medarbejdere der har været uafbrudt beskæftiget det sidste år ydes et anciennitetstillæg pr. uge på..... kr. 45,31

### §3 Overarbejdsbetaling

For 1. og 2. time efter normal daglig arbejdstids ophør (+30%)

A gruppen	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 158,31	..... kr. 7,20	..... kr. 165,51
pr. 1. marts 2014.....	kr. 160,72	..... kr. 7,20	..... kr. 167,92

B gruppen	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 162,53	..... kr. 7,20	..... kr. 169,73
pr. 1. marts 2014.....	kr. 164,93	..... kr. 7,20	..... kr. 172,13

For 3. time efter normal daglig arbejdstids ophør (+50%)

A gruppen	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 182,67 .....	kr. 7,20.....	kr. 189,87
pr. 1. marts 2014.....	kr. 185,45 .....	kr. 7,20.....	kr. 192,65

B gruppen	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 187,53 .....	kr. 7,20.....	kr. 194,73
pr. 1. marts 2014.....	kr. 190,31 .....	kr. 7,20.....	kr. 197,51

Derefter og for søn- og helligdage (+100%)

A gruppen	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 243,56 .....	kr. 7,20.....	kr. 250,76
pr. 1. marts 2014.....	kr. 247,26 .....	kr. 7,20.....	kr. 254,46

B gruppen	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 250,04 .....	kr. 7,20.....	kr. 257,24
pr. 1. marts 2014.....	kr. 253,74 .....	kr. 7,20.....	kr. 260,94

#### §4 Rådighedsvagt i rugerier

1. For rådighedsvagt uden for den normale arbejdstid ydes følgende beløb pr. rådighedstime. Hverdage

pr. 1. marts 2013 .....	kr. 24,09
pr. 1. marts 2014.....	kr. 24,43

Søn- og helligdage samt fridage

pr. 1. marts 2013 .....	kr. 33,38
pr. 1. marts 2014 .....	kr. 33,85

2. Ved tilkald betales overtidsbetaling startende med de laveste satser i stedet for rådighedstillæg for den effektive arbejdstid, jf. overarbejdsreglerne i overenskomsten for fjerkræproduktion.
3. Denne aftale hindrer ikke, at arbejdslederne og lignende fortsat kan udføre rådighedsvagter, hvor aflønningen er aftalt mellem de pågældende og arbejdsgiveren.

## Grovvarehandler

### §1 Løn

#### 1. Normaltimelønnen udgør

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 122,46	..... kr. 7,20	..... kr. 129,66
pr. 1. marts 2014.....	kr. 124,31	..... kr. 7,20	..... kr. 131,51

Timelønnen for kørsel med lastvogne, foderstofbiler, truck, traktor og arbejde ved blanderi, tørreri og tørbejdsning

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 126,05	..... kr. 7,20	..... kr. 133,25
pr. 1. marts 2014.....	kr. 127,90	..... kr. 7,20	..... kr. 135,10

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

2. I fald virksomheden påtager sig kørsel med flydende ammoniak, optages der forhandling mellem organisationerne om betaling herfor. Ved kørsel med flydende ammoniak skal gældende sikkerhedsbestemmelser overholdes, og der skal gives en klar og tydelig instruktion.
3. Enhver arbejder, der er beskæftiget med tørbejdsning i en sæson, er efter sæsonens afslutning pligtig til at gå til læge og blive undersøgt. Denne undersøgelse betales af arbejdsgiveren.

### §2 Overarbejdsbetaling

For 1., 2. og 3. time efter normal arbejdstids ophør (+40%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 171,44	..... kr. 7,20	..... kr. 178,64
pr. 1. marts 2014.....	kr. 174,03	..... kr. 7,20	..... kr. 181,23

For timen før normal arbejdstids begyndelse (+50%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 183,69	..... kr. 7,20	..... kr. 190,89
pr. 1. marts 2014.....	kr. 186,47	..... kr. 7,20	..... kr. 193,67

Når der således har været arbejdet om morgenen, afregnes i tilfælde af fortsat overarbejde samme dag de to første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør med (+40%) og herefter følgende timer (+100%)

For overarbejde herudover, samt arbejde på søn- og helligdage (+100%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 244,92 .....	kr. 7,20.....	kr. 252,12
pr. 1. marts 2014.....	kr. 248,62 .....	kr. 7,20.....	kr. 255,82

### §3 Anciennitetstillæg

1. Der ydes de ansatte anciennitetstillæg for beskæftigelse i samme virksomhed således:

Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse pr. uge .....	kr. 184,40
Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse pr. uge .....	kr. 230,41
Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse pr. uge .....	kr. 257,00

2. For afbrydelse af arbejdsperioden gælder følgende regler:

Hvis en arbejder fratræder efter egen opsigelse, fortabes den opnåede anciennitet.

I tilfælde, hvor en arbejder afskediges, men genantages efter en periode, der ikke overstiger 6 måneder, bevarer han dog den på afbrydelsestidspunktet opnåede anciennitet.

Ved afskedigelse, der har en uafbrudt varighed på over 6 måneder, bortfalder den tidligere opnåede anciennitet.

Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af tilskadekomst eller sygdom, såfremt sådan er meddelt virksomheden inden for forløbet af den første sygedag, samt genindkaldelse af militærtjeneste.

## **Protokollat**

Ved forhandlingen den 3. marts 1975 mellem Specialarbejderforbundet i Danmark og Arbejdsgiverforeningen for Landbruget i Jylland vedrørende overenskomst for Grovvarehandler i landdistrikter var der enighed om at ændre det hidtidige protokollat af 21. februar 1972 til følgende:

1. Ved indgåelse af omhandlende overenskomst kan bestående goder og lønninger ikke forringes.
2. Parterne er enige om, at udkørsel finder sted ved arbejdstids begyndelse eller umiddelbart derefter.

## Gulerodspakkerier og aspargescentraler

### §1 Løn

1. Normaltimelønnen udgør

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 122,46	..... kr. 7,20	..... kr. 129,66
pr. 1. marts 2014.....	kr. 124,31	..... kr. 7,20	..... kr. 131,51

2. For kørsel med truck betales et tillæg pr. time for den tid, der køres.

pr. 1. marts 2013.....	kr. 5,45
pr. 1. marts 2014.....	kr. 5,52

### §2 Tillæg til faglærte

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

### §3 Anciennitetstillæg

Medarbejdere der har været uafbrudt beskæftiget det sidste år ydes et anciennitetstillæg pr. uge på ..... kr. 45,31.

### §4 Overarbejdsbetaling

For 1. og 2. time efter normal arbejdstids ophør (+30%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 159,20	..... kr. 7,20	..... kr. 166,40
pr. 1. marts 2014.....	kr. 161,60	..... kr. 7,20	..... kr. 168,80

For 3. time efter normal arbejdstids ophør (+80%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 220,43	kr. 7,20	kr. 227,63
pr. 1. marts 2014.....	kr. 223,76	kr. 7,20	kr. 230,96

For overarbejde herudover, samt arbejde på søn- og helligdage (+100%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 244,92	kr. 7,20	kr. 252,12
pr. 1. marts 2014.....	kr. 248,62	kr. 7,20	kr. 255,82

## §5 Chaufførløn

### 1. Timeløn for chauffører

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 126,05	kr. 7,20	kr. 133,25
pr. 1. marts 2014.....	kr. 127,90	kr. 7,20	kr. 135,10

### 2. For kørsel med lastautomobil med indregistreringspligtig påhængsvogn eller sættevogn (drejeskivevogn) ydes et tilæg pr. time til chaufføren på.

pr. 1. marts 2013.....	kr. 5,77
pr. 1. marts 2014.....	kr. 5,85

### 3. For langture erholder chaufføren for så vidt turene ikke tilendebringes inden kl. 13.00 et beløb pr. dag på

pr. 1. marts 2013.....	kr. 50,65
pr. 1. marts 2014.....	kr. 51,37

Såfremt en sådan tur ikke er tilendebragt inden kl. 17.00, ydes yderligere tæropen på.

pr. 1. marts 2013.....	kr. 34,52
pr. 1. marts 2014.....	kr. 35,01

## §6 Handsker og forklæder

Der udleveres arbejderne nødvendige arbejdshandsker og forklæder. Arbejderne er ansvarlige for det udleverede, dog ikke ved tyveri.

## Kartoffelmelsfabrikker

### §1 Løn

Normaltimelønnen udgør

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 125,02	kr. 7,20	kr. 132,22
pr. 1. marts 2014.....	kr. 126,87	kr. 7,20	kr. 134,07

### §2 Tillæg til faglærte

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

### §3 Overarbejdsbetaling

For 1. og 2. time efter normal arbejdstidsophør (+30%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 162,53	kr. 7,20	kr. 169,73
pr. 1. marts 2014.....	kr. 164,93	kr. 7,20	kr. 172,13

For 3. time efter normal arbejdstidsophør (+50%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 187,53	kr. 7,20	kr. 194,73
pr. 1. marts 2014.....	kr. 190,31	kr. 7,20	kr. 197,51

For overarbejde herudover, samt arbejde søn- og helligdage (+100%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 250,04	kr. 7,20	kr. 257,24
pr. 1. marts 2014.....	kr. 253,74	kr. 7,20	kr. 260,94

### §4 Anciennitetstillæg

1. Der ydes de helårsbeskæftigede arbejdere følgende anciennitetstillæg til de overenskomstmæssige lønninger således:



Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse pr. uge .....	kr. 155,91
Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse pr. uge .....	kr. 210,90
Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse pr. uge .....	kr. 230,41

Hvor der ydes personlige tillæg, er der adgang til at foretage modregning heri.

2. For afbrydelsen af arbejdsperioden gælder følgende regler:

Hvis en arbejder fratræder efter egen opsigelse, fortabes den opnåede anciennitet.

For de arbejdere, der kun er beskæftiget i kampagnen, regnes en hel kampagnes beskæftigelse lig et anciennitetsår.

Som afbrydelse af anciennitet regnes ikke fravær på grund af tilskadekomst eller sygdom, såfremt sådan er meddelt virksomheden inden forløbet af første sygedag, samt genindkaldelse til militærtjeneste.

Under fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst skal der ikke ydes anciennitetstillæg.

**§ 5 Kampagnetillæg**

1. 1. Kampagne .....	kr.	0,00
2. Kampagne		
pr. 1. marts 2013.....	kr.	1.151,13
pr. 1. marts 2014.....	kr.	1.167,47
3. Kampagne		
pr. 1. marts 2013.....	kr.	1.380,79
pr. 1. marts 2004.....	kr.	1.400,40
4. Kampagne		
pr. 1. marts 2013.....	kr.	1.494,14
pr. 1. marts 2014.....	kr.	1.515,35

Dette kampagnetillæg omfatter ikke alene helårsbeskæftigede arbejdere, men også de arbejdere, der år efter år kommer i arbejde i kampagne.

2. Kampagnetillægget udbetales ved en kampagnes slutning, og såfremt en arbejder fratræder i løbet af en kampagne, tilkommer der han en forholdsmæssig andel af nævnte tillæg.

## **§6 Tillægsbetalinger**

1. Følgende arbejde betales med et tillæg på 25%.

Fremstilling af affaldsmel, rensning af frugtvandsbeholdere, flytning af frugtvandsledninger, rensning af bundfældningsdammen og hovedrengøring ved kampagnens slutning.

2. Der udleveres arbejderne vandtæt tøj ved skiftning af sigte og rengøring samt pasning af vandingsanlæg

## Kartoffelsortercentraler

### §1 Løn

- a. Normaltimelønnen udgør inkl. chauffør- og trucktillæg

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 124,92	..... kr. 7,20	.....kr. 132,12
pr. 1. marts 2014.....	kr. 126,77	..... kr. 7,20	.....kr. 133,97

- b. Arbejdere, der overvåger større maskiners sortering og pakning, aflønnes efter løngruppe a. plus tillæg efter aftale.

### §2 Tillæg til faglærte

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

### §3 Overarbejdsbetaling

For 1. og 2. time efter normal arbejdstids ophør (+30%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 162,40	..... kr. 7,20	.....kr. 169,60
pr. 1. marts 2014.....	kr. 164,80	..... kr. 7,20	.....kr. 172,00

For overarbejde herudover samt arbejde på søn- og helligdage (+100%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 249,84	..... kr. 7,20	.....kr. 257,04
pr. 1. marts 2014.....	kr. 253,54	..... kr. 7,20	.....kr. 260,74

### §4 Anciennitetstillæg

1. Der ydes de ansatte anciennitetstillæg for beskæftigelse i samme virksomhed således:

Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse pr. uge .....	kr. 184,29
Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse pr. uge .....	kr. 230,41
Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse pr. uge .....	kr. 257,00

En hel sæsons beskæftigelse regnes lig et anciennitetsår. Hvor der ydes personlig tillæg, er der adgang til at foretage modregning heri.

2. For afbrydelse af arbejdsperioden gælder følgende regler:  
Hvis en arbejder fratræder efter egen opsigelse, fortabes den opnåede anciennitet. I tilfælde, hvor en arbejder afskediges, men genantages efter en periode, der ikke overstiger 6 måneder, bevarer arbejderen dog den på afbrydelsestidspunktet opnåede anciennitet. Ved afskedigelse, der har en uafbrudt varighed på over 6 måneder, bortfalder den tidligere opnåede anciennitet. Som afbrydelse af anciennitet regnes ikke fravær på grund af tilskadekomst, sygdom eller barsel, såfremt sådan er meddelt virksomheden inden forløbet af første sygedag, samt genindkaldelse til militærtjeneste.

Under fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst skal der ikke ydes anciennitetstillæg.

## **§5 Tillægsbetalinger**

1. På forlangende stiller kartoffelsortercentralerne forklæder og handske til rådighed. Arbejderne er ansvarlige for det udleverede, dog ikke i tilfælde af tyveri.
2. Ved sorterarbejde i utilstrækkelig opvarmede pakkerum træffes lokal aftale om tilstrækkelig varm påklædning.

## **§6 Fridage**

1. 1. maj er fridag fra kl. 12.00.

Presserende overarbejde kan dog kræves udført, men betales i så fald med timeløn plus de almindelige overtidsprocenter.

2. Juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage.

Presserende overarbejde kan dog kræves udført, men skal i så tilfælde betales med timeløn plus et tillæg på 100 procent.

## Lucerne- og græstørrerier

### §1 Løn

Timeløn i dagdrift

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 125,02 .....	kr. 7,20.....	kr. 132,22
pr. 1. marts 2014.....	kr. 126,87 .....	kr. 7,20.....	kr. 134,07

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

### §2 Overarbejdsbetaling

For 1. og 2. time efter normal daglig arbejdstids ophør (+30%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 162,53 .....	kr. 7,20.....	kr. 169,73
pr. 1. marts 2014.....	kr. 164,93 .....	kr. 7,20.....	kr. 172,13

For overarbejde herudover samt arbejde på søn- og helligdage (+80%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 225,04 .....	kr. 7,20.....	kr. 232,24
pr. 1. marts 2014.....	kr. 228,37 .....	kr. 7,20.....	kr. 235,57

### §3 Anciennitetstillæg

Der ydes ansatte anciennitetstillæg for beskæftigelse i samme virksomhed således:

Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse pr. uge .....	kr. 173,66
Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse pr. uge .....	kr. 230,41
Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse pr. uge .....	kr. 248,16

En hel sæsons beskæftigelse regnes lig et anciennitetsår. Hvor der ydes personlige tillæg, er der adgang til at foretage modregning heri.

#### §4 Tillægsbetalinger mv.

1. Til den arbejder, der overvåger tørreriets drift, ydes der et tillæg pr. time, så længe denne funktion varer.

pr. 1. marts 2013.....kr. 11,52

pr. 1. marts 2014.....kr. 11,68

Samme tillæg ydes til en arbejder, der forlanges til at udføre en forvalters eller driftsleders funktion.

2. Hvor der ved læsning af piller i vogne forekommer generende støv, ydes der et tillæg pr. time på

pr. 1. marts 2013.....kr. 6,91

pr. 1. marts 2014.....kr. 7,00

3. Manuel rensning af støvfilter betales med et tillæg for rensning indtil 10 minutters varighed på

pr. 1. marts 2013.....kr. 18,43

pr. 1. marts 2014.....kr. 18,69

kræves der eventuelt længere tid til filtrensning er tillægget på

pr. 1. marts 2013.....kr. 29,96

pr. 1. marts 2014.....kr. 30,38

Støvmaske bør være til rådighed ved dette arbejde

4. Til arbejdere der beskæftiges ved udendørsarbejde, leverer tørrierne gummiovertrækstøj. Til arbejdere, beskæftiget ved ludning udleveres arbejdshandsker, overtrækstøj og om nødvendigt ansigtsskærm. Arbejderne er ansvarlige for det udleverede, dog ikke ved tyveri.

5. Hvor der ved sækkepåfyldning forekommer generende støvplager, opsættes anordning til fjernelse af støv.

6. Hvor der ved tørreanlæg forekommer generende luftarter fra fyret, foretages ventilering.

## Minkfodercentraler

### §1 Løn

Timeløn, incl. smuds-, kølerums- eller chaufførtillæg

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 126,05	kr. 7,20	kr. 133,25
pr. 1. marts 2014.....	kr. 127,90	kr. 7,20	kr. 135,10

### §2 Tillæg til faglærte

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

### §3 Overarbejdsbetaling

For 1. og 2. time efter normal arbejdstids ophør (+30%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 163,87	kr. 7,20	kr. 171,07
pr. 1. marts 2014.....	kr. 166,27	kr. 7,20	kr. 173,47

For efterfølgende overarbejdstimer indtil kl. 20, samt arbejder på søn- og helligdage indtil kl. 12 (+80%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 226,89	kr. 7,20	kr. 234,09
pr. 1. marts 2014.....	kr. 230,22	kr. 7,20	kr. 237,42

For natarbejde, regnet fra kl. 20 og til normal arbejdstids begyndelse, samt for arbejde på søn- og helligdage efter kl. 12 (+100%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 252,10	kr. 7,20	kr. 259,30
pr. 1. marts 2014.....	kr. 255,80	kr. 7,20	kr. 263,00

## §4 Anciennitetstillæg

1. Der ydes ansatte anciennitetstillæg for beskæftigelse i samme virksomhed således:

Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse pr. uge .....kr. 184,40

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse pr. uge .....kr. 239,27

Hvor der ydes personlige tillæg, er der adgang til at foretage modregning heri.

2. Afbrydelser i arbejdsperioden.

Som afbrydelser i arbejdsperioden med den virkning, at den opnåede anciennitet bortfalder, regnes principielt kun sådanne afbrydelser, som er forårsaget af arbejderens opsigelse af arbejdsforholdet.

I tilfælde, hvor en arbejder afskediges, men genantages efter en periode, der ikke overstiger 6 måneder, bevarer den pågældende den på afbrydelsestidspunktet opnåede anciennitet.

Ved afskedigelse, der har en uafbrudt varighed på over 6 måneder, bortfalder den tidligere opnåede anciennitet.

Under sygeperioder, ved uarbejdsdygtighed på grund af tilskadekomst under arbejdet samt under militære genindkaldelser, bevarer den på afbrydelsestidspunktet hos den pågældende arbejdsgiver opnåede anciennitet, uanset periodens varighed, idet fraværperioderne dog ikke beregnes som anciennitetstid.

## §5 Beklædning

Der udleveres de beskæftigede arbejdere handsker og forklæder. De til kølerumsarbejde nødvendige beklædningsgenstande, såsom trøjer, huer og træskostøvler stilles til rådighed af arbejdsgiveren, og i øvrigt hvad arbejdsmiljøloven foreskriver.

Arbejderne er ansvarlige for det udleverede, dog ikke ved tyveri.



## Øvrige agro-industrielle virksomheder

Nærværende lønbestemmelser omfatter alt arbejde på øvrige industrivirksomheder indenfor agro-akva-food området, det vil sige virksomheder der leverer til eller modtager fra jordbrugssektoren eller forarbejder/producerer/transporterer animalske eller vegetabiliske produkter eller udfører arbejde i tilknytning hertil.

### §1 Timeløn

Arbejdere	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 119,62 .....	kr. 7,20.....	kr. 126,82
pr. 1. marts 2014.....	kr. 121,47 .....	kr. 7,20.....	kr. 128,67

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 2013.....	kr. 123,91 .....	kr. 7,20.....	kr. 131,11
pr. 1. marts 2014.....	kr. 125,76 .....	kr. 7,20.....	kr. 132,96

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

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 125,91 .....	kr. 7,20.....	kr. 133,11
pr. 1. marts 2014.....	kr. 127,76 .....	kr. 7,20.....	kr. 134,96

### §2 Tillæg til faglærte

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

### §3 Overarbejdsbetaling

For overarbejde på hverdage betales følgende tillæg:

Første og anden klokke time efter normal arbejdstid

pr. 1. marts 2013 .....	kr. 37,61
pr. 1. marts 2014 .....	kr. 38,14

tredje og fjerde klokke­time efter normal arbejdstid

pr. 1. marts 2013 .....kr. 59,92  
pr. 1. marts 2014 .....kr. 60,77

femte klokke­time og derefter indtil den normale arbejdstids be­gyn­delse

pr. 1. marts 2013 .....kr. 112,07  
pr. 1. marts 2014 .....kr. 113,66

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 2013 .....kr. 37,61  
pr. 1. marts 2014 .....kr. 38,14

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

pr. 1. marts 2013 .....kr. 112,07  
pr. 1. marts 2014 .....kr. 113,66

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 2013 .....kr. 59,92  
pr. 1. marts 2014 .....kr. 60,77

Timer mellem kl. 18 og kl. 6.

pr. 1. marts 2013 .....kr. 112,07  
pr. 1. marts 2014 .....kr. 113,66

For arbejde på søn- og helligdage betales følgende tillæg:

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

pr. 1. marts 2013 .....kr. 74,71  
pr. 1. marts 2014 .....kr. 75,77

Fra kl. 12 og indtil den normale arbejdstids begyndelse

pr. 1. marts 2013.....kr. 112,07  
pr. 1. marts 2014 .....kr. 113,66

Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse

pr. 1. marts 2013 .....kr. 112,07  
pr. 1. marts 2014 .....kr. 113,66

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

pr. 1. marts 2013 .....kr. 26,53  
pr. 1. marts 2014 .....kr. 26,91

#### **§4 Anciennitetstillæg**

Der ydes anciennitetstillæg for beskæftigelse i samme virksomhed således (pr. uge):

Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse .....kr. 173,66  
Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse .....kr. 230,41  
Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse .....kr. 248,06

Hvor der ydes personlige tillæg er der adgang til at foretage modregning heri.