

2013 - 2015

Overenskomst for fiskeopdræt, -slagterier og -forædling

mellem

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

og

Fagligt Fælles Forbund (3F)

1. marts 2013

Indholdsfortegnelse

Kap. I. Arbejdstid	5
§1 Den normale arbejdstid.....	5
§2 Deltidsbeskæftigelse.....	8
§3 Arbejdstidens overholdelse.....	9
§4 Overarbejde	10
§5 Forskudt arbejdstid	12
§6 Fridage.....	13
§7 Sønehelligdags- fridagspulje	14
Kap. II Ude- og rejsearbejde	17
§8 Udearbejde.....	17
§9 Rejsearbejde.....	19
Kap. III. Lønforhold	20
§10 Almindelige timelønsbestemmelser.....	21
§11 Anciennitetstillæg.....	22
§12 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer ...	22
§13 Fastlønsaftaler.....	22
§14 Særlig opsparing (fritvalgskonto).....	23
§15 Ventetid	24
§16 Hjemsendelse.....	24
§17 Sygdom, tilskadekomst, barsel m.v.	25
§18 Børns sygdom	28
§19 Lønudbetaling.....	28
Kap. IV Antagelse og afskedigelse af arbejdere	30
§20 Ansættelsesaftaler.....	30
§21 Opsigelsesregler.....	30
§22 Fratrædelsesgodtgørelse	33
§23 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord.....	34
§24 Tilbagetrækning af opsigelser.....	36
§25 Genantagelse af arbejdere.....	36
§26 Forsørgertabsydelse	37
Kap. V Betaling for feriedage	37
§27 Ferie	37
Kap. VI Organisationsforhold	39
§28 Formænds/arbejdslederens forhold over for arbejdernes organisationer	39
Kap. VII Samarbejdet	39
§29 Tillidsrepræsentanter	39
§30 Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.....	42

§31	Lokalaftaler mellem arbejdsgiveren og arbejderne	43
§32	Overenskomstfravigende lokalaftaler	45
§33	Jordbrugets Organisationsaftaler	45
§34	Hovedaftale.....	45
§35	Regler for behandling af faglig strid.....	46
§36	Efteruddannelse	46
§37	Seniorer.....	47
§38	Overenskomstens varighed.....	49
Bilag 1:	Arbejde i holddrift	50
Bilag 2:	Helbreds kontrol for natarbejdere	50
Bilag 3:	Uddrag af lov om arbejdsmiljø	50
Bilag 4:	Protokollat vedr. lønudbetaling i forbindelse med	52
	sommerferien	52
Bilag 5:	Protokollat om arbejdsfordeling	53
Bilag 6:	Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår	57
Bilag 7:	Generelle betalingsregler, hvor arbejderne benytter eget	59
	motorkøretøj i virksomhedens tjeneste	59
Bilag 8:	Protokollat om afspadsering af overarbejde.....	60
Bilag 9:	Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedlige-	61
	holdelse og renholdelse af værnefodtøj	61
Bilag 10:	Jordbrugets Arbejdsmarkedspension	63
Bilag 11:	Bidrag til FiU uddannelsesfonden	67
Bilag 12:	Jordbrugets Uddannelsesfond	67
Bilag 13:	Modregning.....	67
Bilag 14:	Protokollat om uddannelse og samarbejde.....	67
Bilag 15:	Socialt kapitel	68
Bilag 16:	Implementering af rådets direktiv 97/81 EF af 15.	71
	december 1997.....	71
Bilag 17:	Barselsudligning	73
Bilag 18:	Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske.....	73
	medarbejdere	73
Bilag 19:	Protokollat om underleverandører	74
Bilag 20:	Protokollat om præcisering af vilkår for vikarer.....	74
Bilag 21:	Protokollat om politisk samarbejde mellem GLS-A og 3F Den	
	Grønne Gruppe vedr. overenskomstmæssige beskæftigelse.....	75
Bilag 21:	Protokollat om samarbejdet mellem GLS-A og 3F Den	
	Grønne Gruppe	76
Bilag 22:	Protokollat om implementering af ligelønsloven.....	76

Forord

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

Kap. I. Arbejdstid

§1 Den normale arbejdstid

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

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

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

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

- Stk. 2 Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for
- a. samtlige arbejdere eller grupper af arbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 26 ugers periode.
 - b. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at disse forudlægges for indtil 6 måneder ad gangen.
 - c. Såfremt der er lokal enighed, kan der søges dispensation for de i stk. a og b nævnte tidsfrister.

Parterne indsender en sådan ansøgning til deres respektive organisationer.

- d. Overarbejde eller forskudt tid i forbindelse med den aftalte fastlagte varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§4 og 5.

- e. Organisationerne er indforstået med, at manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.
- f. Sådanne aftaler kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 26.

Stk. 4 Såfremt arbejdsgiveren ønsker at anvende en arbejdsuge på maksimalt 40 timer for samtlige arbejdere eller grupper af arbejdere, kan dette iværksættes efter reglerne i stk. 1. De opsparede fritimer skal anvendes inden 12 måneder, og anvendelsen sker efter høring af arbejderne og kan iværksættes med mindst 2 ugers varsel. Der forudsættes etableret lønmæssig opsparing til anvendelsen ved pågældende fritimer.

Stk. 5 Hvor virksomheden og medarbejderne måtte være interesseret heri, og hvor der er behov for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid, kan dette etableres i form af weekendarbejde. De arbejdsområder, der omfattes af denne driftsform, specificeres nærmere i en lokalaftale.

Arbejdstid ved weekendarbejde:

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

Lønforhold:

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

Fridage og arbejde på 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 søgnehellidagsforskud.

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 lov nr. 396 af 31. maj 2000. Ved fuldtidsbeskæftigelse 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.

Ann.

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.

- Stk. 6. Den fastsatte arbejdstid er effektiv. Organisationerne er enige om, at arbejdstiden så vidt muligt kun afbrydes af en spise- og hvilepause.
- Stk. 7. På de steder, hvor nærværende overenskomst ifølge sagens natur ikke kan være bestemmende for den normale arbejdstid, fastsættes arbejdstiden som hidtil i overensstemmelse med den, der er gældende for de øvrige arbejdere på den pågældende virksomhed.
- Stk. 8. Hvor arbejdsgiveren på grund af arbejdsmangel eller lignende finder det nødvendigt at forkorte arbejdstiden, skal dette ske i henhold til de mellem organisationerne fastsatte retningslinjer herfor, jf. bilag 4.
- Stk. 9. Under forudsætning af lokal enighed er der adgang til at træffe aftale om flextid. Aftaler herom kan træffes med enten den enkelte arbejder eller gruppe af arbejdere.

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

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

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

§2 Deltidsbeskæftigelse

- Stk. 1. Virksomheder og arbejdere, der måtte være 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 (jf. § 1, stk. 7).
- Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid for deltidbeskæftigede skal udgøre mindst 15 timer. Arbejdstiden for deltidbeskæftigede aftales skriftligt ved

ansættelsen, idet den daglige arbejdstid for deltidsbeskæftigede ikke bør overstige arbejdstiden for de øvrige på virksomheden beskæftigede arbejdere.

- Stk. 3. Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede arbejdere i forbindelse med etablering af deltidsbeskæftigelse, for så vidt der er tale om arbejdere med samme kvalifikationer.
- Stk. 4. Aflønningen af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke må ydes de deltidsbeskæftigede nogen form for lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.
- Stk. 5. For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede arbejdere ligger uden for tidsrummet fra kl. 6 til kl. 18, ydes en tillægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid.
- Stk. 6. For arbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst, kan der træffes aftale om en forkortet arbejdstid.

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

Ann. 1

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

Ann. 2

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

§3 Arbejdstidens overholdelse

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

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

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

§4 Overarbejde

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

Stk. 2. *Varsling af overarbejde*

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

pr. 1. marts 2013.....	kr. 92,69
pr. 1. marts 2014.....	kr. 94,00

Stk. 3. *Betalings satser*

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

Første og anden klokke time efter normal arbejdstid

pr. 1. marts 2013.....	kr. 37,60
pr. 1. marts 2014.....	kr. 38,13

trede og fjerde klokke time efter normal arbejdstid

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

femte klokke time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse

pr. 1. marts 2013.....	kr. 109,32
pr. 1. marts 2014.....	kr. 110,87

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. 37,60
pr. 1. marts 2014.....	kr. 38,13

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

pr. 1. marts 2013.....	kr. 109,32
pr. 1. marts 2014.....	kr. 110,87

2. Tilsiges en arbejder til at udføre arbejde på en i forvejen til-sikret 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. 109,32
pr. 1. marts 2014.....	kr. 110,87

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

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

pr. 1. marts 2013.....	kr. 74,70
pr. 1. marts 2014.....	kr. 75,76

Fra kl. 12 og indtil den normale arbejdstids begyndelse

pr. 1. marts 2013.....	kr. 109,32
pr. 1. marts 2014.....	kr. 110,87

Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse

pr. 1. marts 2013.....	kr. 109,32
pr. 1. marts 2014.....	kr. 110,87

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

Stk. 4. *Opgørelse af overarbejdstiden*

Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt tid af den normale arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en 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 afspadsning af overtimer i henhold til overenskomstens overarbejdsregler, betragtes ikke som forsømt tid.

§5 Forskudt arbejdstid

Stk. 1. *Etablering af forskudt arbejdstid*

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

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

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

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

Voksne arbejdere pr. time

Fra kl. 18 til kl. 22

pr. 1. marts 2013.....kr. 23,50

pr. 1. marts 2014.....kr. 23,83

Fra kl. 22 til kl. 6

pr. 1. marts 2013.....	kr. 47,37
pr. 1. marts 2014.....	kr. 48,05

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

pr. 1. marts 2013.....	kr. 51,18
pr. 1. marts 2014.....	kr. 51,90

Stk. 3. *Varsling til forskudt arbejdstid*

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

Stk. 4. *Varighedsbestemmelser ved forskudt arbejdstid*

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

Stk. 5. *Overarbejde ved forskudt arbejdstid*

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

§6 Fridage

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

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

Stk. 3. 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 søgnehelligdags- fridagspuljen, jf. §7.
- 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.

Stk. 4 Den 24. december er hel fridag. Såfremt der er lidt et indtægtstab ydes normal løn (timeløn + evt. anciennitetstillæg). Der ydes betaling fra søgnehelligdags- fridagspuljen, jf. 7.

§7 Søgnehelligdags- fridagspulje

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

Stk. 1 *Opsparing*

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

Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- fridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

Stk. 2 *Betaling*

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

Stk. 3 *Forskud*

Forskudsbeløbene til fuldtidsbeskæftigede udgør:

825 kr. til voksne medarbejdere

450 kr. til ungarbejdere og timelønnede elever

For medarbejdere ansat på deltid nedsættes forskudsbeløbene forholdsmæssigt.

Forskudsbeløbene udbetales på nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Store bededag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. juledag. På Grundlovsdag udbetales halvt forskudsbeløb. Endvidere udbetales forskudsbeløb, hvis medarbejderen har 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 overenskomstmæssigt optjente fridage.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb.

Stk. 4 *Udbetaling af forskud*

Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligdagen(e) eller fridagene ligger.

Hvis ferie eller lukning hindrer udbetaling på dette tidspunkt, udbetales forskudsbeløbene på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Stk. 5 *Ret til forskud*

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

Stk. 6 *Restbeløb*

Søgnehelligdags- og fridagskontoen opgøres hvert år ved afslutningen af den lønningsperiode, 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.

Stk. 7 *Fratrædelse*

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

Stk. 8 *Arbejde på en søgnehelligdag*

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

Stk. 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.

Stk. 10 *Dødsfald*

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

Stk. 11 *Uge- og månedslønnede elever*

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

Kap. II Ude- og rejsearbejde

§8 Udearbejde

Stk. 1. *Definition af udearbejde*

Ved udearbejde forstås arbejde uden for den virksomhed eller den afdeling heraf, hvor arbejderen er antaget, når arbejdet ikke kræver, at arbejderen skal overnatte på et fremmed sted.

Stk. 2. *Betaling for udearbejde*

1. Udearbejde betales - hvor anden aftale ikke foreligger - med arbejderens (i tvivlstilfælde virksomhedens/afdelingens) gennemsnitsfortjeneste ved akkord- og timelønsarbejde tilsammen på virksomheden/afdelingen i det forudgående kvartal.
2. For udearbejde betales derudover et tillæg på kr. 4,77 pr. præsteret arbejdstime og pr. 1. marts 2014 kr. 4,83.).

Såfremt der stilles omklædnings- og spiselokaler eller en i henhold til arbejdsmiljøloven godkendt skurvogn til rådighed, bortfalder denne betaling.

3. Det i stk. 2 nævnte udearbejdstillæg medfører ingen ændringer i lokalt aftalte højere udearbejdstillæg.

Stk. 3. *Betaling af vejpenge*

1. Når det ved udearbejde forlanges, at arbejderen skal være på arbejdsstedet fra arbejdstidens begyndelse og til dens slutning, ydes der en godtgørelse for befordringstiden og befordringsudgifterne. Godtgørelsen fastsættes ved lokal forhandling. Såfremt enighed ikke opnås, ydes der godtgørelse efter nedenstående regler:
Betaling for befordring ved virksomhedens foranstaltning som passager, ved anvendelse af kollektive transportmidler eller ved anvendelse af eget motorkøretøj:

Befordringstiden, dvs. den tid befordringen fra virksomheden til udearbejdsstedet og retur opgøres til, betales med arbejderens normale betaling ved timelønsarbejde minus kr. 38,24 og pr. 1. marts 2014 kr. 37,78.

Hvis kollektive transportmidler benyttes, betales ud over befordringstiden udgiften hertil beregnet fra virksomheden til udearbejdsstedet og tilbage. Transporteres arbejderne som passager ved virksomhedens foranstaltning, betales alene befordringstiden.

Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med arbejderne, betales ud over befordringstiden kilometergodtgørelse i henhold til bilag 6 beregnet efter afstanden fra virksomheden og til udearbejdsstedet og retur.

2. Sker befordringen til udearbejdsstedet inden for arbejdstiden, betales befordringstiden - medmindre anden aftale foreligger - med medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde.
Herudover bekoster virksomheden befordringen beregnet som under nr. 1.

Stk. 4. *Bortfald af udearbejdsstillæg og vejpenge*

1. Til arbejdere, der sendes til arbejde på en anden arbejdsplads, herunder også virksomhedens eventuelle filialer og afdelinger, betales vejpenge i henhold til stk. 3.
2. Betaling af vejpenge bortfalder ved overflytning af længere varighed end 1 måned til en anden under samme virksomhed hørende filial eller afdeling.

Den første måned betales vejpenge under alle omstændigheder.

Ved fornyet overflytning fra filialen eller afdelingen efter 1 måneds arbejde på stedet betales på ny vejpenge i indtil 1 måned, jfr. reglerne i stk. 3.

Anm.

Ved den i nr. 2 indførte bestemmelse er tænkt på virksomheder, der har oprettet eller opretter permanente afdelinger på anden plads end virksomhedens oprindelige hovedafdeling.

3. Når de forhåndenværende forhold giver anledning til, at der ved arbejde på fremmed sted indrettes arbejdsplads i et sådant omfang, at arbejderne antages og aflønnes dér af det derværende tilsyn, og der stilles et til årstiden afpasset opholdsrum eller godkendt skurvogn, hvor arbejderne kan indtage deres måltider, til rådighed, bortfalder de i stk. 2 og stk. 3 nævnte udearbejds- og vejpenge for de dér antagne.

Denne bestemmelse giver ikke arbejdsgiveren nogen ret til at afskedige en arbejder med det bestemte formål for øje at kunne antage arbejderne et andet sted for derved at undgå at betale vejpenge.

4. For arbejde i skibe gives tillægget dog kun på arbejdssteder, der efter deres beliggenhed foranlediger direkte udgifter for arbejderne ud over dem, arbejderne ville have haft ved arbejde på den virksomhed eller afdeling heraf, hvor arbejderne er antaget, eller ved arbejde på skibe ved arbejdspladsens bolværk. Der skal således ikke betales tillæg for arbejde i skibe, når arbejderne i arbejdstiden befordres fra og til den arbejdsplads, hvor de er antaget, og hvor de kan indtage deres måltider på sædvanlig måde.
5. Arbejdere, som er antaget til i alt væsentligt at udføre arbejde uden for virksomhedens område, har ikke krav på de i stk. 2 og stk. 3 omtalte udearbejds- og vejpenge, når skriftlig aftale om disse betalingsbortfald er truffet ved antagelsen eller ved arbejdets påbegyndelse.

§9 Rejsearbejde

Stk. 1. Definition af rejsearbejde

Ved rejsearbejde forstås arbejde på fremmed sted, hvor arbejderne må overnatte.

Stk. 2. Betaling for rejsearbejde

Rejsearbejde betales, hvor anden aftale ikke foreligger, med arbejderens gennemsnitsfortjeneste ved akkord- og timelønsarbejde tilsammen på virksomheden/afdelingen i det forudgående kvartal.

Stk. 3. *Betaling for rejsetid*

1. Rejsetiden regnes fra det tidspunkt, da arbejderen forlader virksomheden/afdelingen for at træffe de til rejsen nødvendige forberedelser.

Når rejsetiden ligger uden for normal arbejdstid, tillægges den officielt medgående rejsetid med offentligt befordringsmiddel 2 timer til forberedelse m.v., herunder eventuelt lokal transport.

2. Medmindre andet er aftalt, betales rejsetid inden for landets grænser såvel inden for som uden for normal arbejdstid med den pågældende arbejders gennemsnitsløn i de to forudgående lønperioder.

Stk. 4. *Betaling for udgifter til befordring, kost og logi*

1. Arbejderen får godtgjort befordringsudgifter, og for så vidt denne ikke får kost og logi på arbejdsstedet ved arbejdsgiverens foranledning, godtgøres arbejderen tillige udlæg hertil efter lokal forhandling.

Ved aftale om kostpenge skal hensyn tages til rejsens varighed samt omkostningsniveauet på den plads, hvortil arbejderen sendes.

2. For rejsearbejde af kortere varighed end 8 dage betales kost og logi efter godkendt regning, medmindre anden aftale foreligger.

Stk. 5. *Rejsearbejde i udlandet*

Hvor arbejdere beskæftiget på virksomheden under Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere sendes til arbejde i udlandet, Grønland og Færøerne, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes særlig aftale om arbejdstid, løn- og arbejdsvilkår, befordring, kost og logi.

Kap. III. Lønforhold

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

Timeløn

§10 Almindelige timelønsbestemmelser

Stk. 1. 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

Stk. 2 Tillæg til faglært

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

Stk. 3. Ungarbejdere

Ungarbejdere aflønnes i forhold til voksentimelønnen med følgende procentsatser

- 17-årige med 75%
- 16-årige med 65%
- 15-årige med 50%

§11 Anciennitetstillæg

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

§12 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer

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

Stk. 2 Hvis en arbejder omfattes 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. §21.

Stk. 3 For den tid, som uundgåeligt og uden arbejderens skyld spildes for denne i akkord ved at de af ham rettidigt rekvirerede materialer udebliver, betales arbejderen, såfremt arbejderen ikke sættes til andet arbejde - for hvilket anden betaling er fastsat - med sin gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forudgående kvartal.

Stk. 4 Ved indgåelse af lokale akkordaftaler kan timelønnen ikke forringes (opgjort på akkordaf taleperioden eller lønperioden).

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

§13 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 tidsbegrænsede 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 opsige 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.

§ 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 procent af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

For timelønnede sker opsparingen gennem en forhøjelse af søgnehelligdagsfridagsbetalingen.

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

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

Betaling ved ventetid og hjemsendelse m.v.

§15 Ventetid

Stk. 1. *Almindelige bestemmelser*

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

Bestående ordninger kan dog ikke ved denne bestemmelse forringes.

Stk. 2 *Ventetid i akkord*

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

§16 Hjemsendelse

Når en virksomheden tilknyttet arbejder møder på arbejde og af en arbejder utilregnelig grund hjemsendes uden at komme i arbejde, modtager arbejderen som betaling for det forgæves fremmøde 4 timers betaling som for normalt timelønsarbejde.

Såfremt hjemsendelsen skyldes andre arbejders arbejdsstandsning, bortfalder virksomhedens betalingspligt, idet dog hjemsendte arbejdere, der af virksomheden anmodes om at give møde under en strejke og dokumenterer at være fremmødt uden at komme i arbejde, er berettiget til betaling efter 1. punktum.

Ann.

Denne regel er ikke gældende for så vidt angår virksomheder inden for fjerkræslagterier og fiskeindustrien.

Såfremt der opstår problemer inden for andre områder, kan der optages drøftelser mellem organisationer herom.

§17 Sygdom, tilskadekomst, barsel m.v.

Stk. 1 Ved tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende arbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales arbejderen i indtil 8 uger med sin gennemsnitsfortjeneste fra sidst afsluttede kvartal.

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

Stk. 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. §56).

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

Stk. 4. *Løn under barsel*

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

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

Under de 14 ugers barselsorlov betales et ekstra pensionsbidrag (se bilag 9).

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

Stk. 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 reserverede 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 forælder 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.

Stk. 6. Det er en forudsætning for betalingen i henhold til stk. 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.

Stk. 7. Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 19 uger fra barnets modtagelse (barselsorlov).

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

I umiddelbar forlængelse af de 19 ugers barselsorlov 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.

Stk. 8. *Hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet mv.*

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

§18 Børns sygdom

Stk. 1. *Børns 1. sygedag*

Til arbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af arbejdernes syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år.

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

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

Stk. 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.

§19 Lønudbetaling

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

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

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

- Stk. 3 På virksomheder, hvor flertallet af arbejderne er omfattet af en anden overenskomst end nærværende, følger de af nærværende overenskomst omfattede arbejdere de regler for lønningsperiode og lønudbetaling, som er gældende for flertallet af beskæftigede.
- Stk. 4 Falder lønningsdagen på en helligdag, udbetales lønnen 2 dage før. Virksomhederne har dog ret til at afvikle lønudbetalingen gennem et forskud to dage før søgnehelligdagen og en restudbetaling ved næste normale lønudbetaling.
- Stk. 5 Afgåede arbejdere har krav på at få lønnen tilsendt til første normale lønudbetalingsdag efter afgang.
- Stk. 6 Lønnen udbetales efter virksomhedens valg i kontanter eller ved indsætning i pengeinstitut, dog således at den enkelte arbejder har ret til selv at bestemme pengeinstitut og kontoform.

Der udleveres en lønspecifikation til arbejderen.

Stk. 7 *Elektroniske dokumenter*

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, 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.

- Stk. 8 Lønudbetaling i forbindelse med sommerferie afvikles i overensstemmelse med de i bilag 3 angivne retningslinjer.

Kap. IV Antagelse og afskedigelse af arbejdere

§20 Ansættelsesaftaler

Arbejdsgiveren har pligt til at udlevere skriftlige oplysninger om ansættelsesforhold til lønmodtageren, jf. lovbekendtgørelse nr. 240 af 11. 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.

§21 Opsigelsesregler

Stk. 1 *Opsigelsesvarsler*

1. Inden for de første 9 måneders ansættelse er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.
2. For arbejdere, der uden anden afbrydelse end de i stk. 4 nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum - idet dog læretid tæller med - gælder følgende opsigelsesvarsel:
 - a) Fra arbejdsgiverens side:

Efter 9 mdrs. beskæftigelse	21 dage
Efter 3 års beskæftigelse	49 dage
Efter 6 års beskæftigelse	70 dage

Arbejdere, der er fyldt 50 år:

Efter 9 års beskæftigelse	90 dage
Efter 12 års beskæftigelse	120 dage
 - b) Fra arbejderens side:

Efter 9 mdrs. beskæftigelse	7 dage
Efter 3 års beskæftigelse	14 dage
Efter 6 års beskæftigelse	21 dage
Efter 9 års beskæftigelse	28 dage

Det er ancienniteten på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for de under a) og b) anførte opsigelsesvarsler.

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

4. Som afbrydelse regnes ikke:

Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til arbejdsgiveren.

Indkaldelse til militærtjeneste.
Barselshvile.

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

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

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

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

1. Arbejdere, der i henhold til bestemmelserne i stk. 1 har krav på opsigelsesvarsel, kan ikke opsiges inden for de første 4 måneder af den periode, hvori de er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom.

2. Skyldes uarbejdsdygtigheden uforstyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, kan arbejderen ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvori arbejderen er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten.

3. I tilfælde, hvor opsigelse i henhold til stk. 1 skal gives, kan en sådan opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie.

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

Stk. 3 *Bortfald af opsigelsesvarsler*

1. Opsigelsesvarslet bortfalder
 - ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning, samt
 - ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.
2. For arbejdere, der er antaget til at udføre et bestemt bygningsarbejde uden for virksomhedens område, gælder ingen opsigelsesvarsler. Dette meddeles arbejderen skriftligt ved antagelsen.

Stk. 4 *Generhvervelse af ancienniteten*

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

Stk. 5 *Erstatning for manglende varsel*

1. Såfremt en arbejder, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en arbejderen utilregnelig grund

uden det arbejderens tilkommende varsel, betaler virksomheden denne en erstatning, svarende til arbejderens normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager. Såfremt en arbejder forlader virksomheden uden at give mindst det varsel, denne har pligt til, skal arbejderens erlægge et beløb til modparten, svarende til den for den pågældende arbejder normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

2. Såfremt en arbejder, der har modtaget eller betalt erstatning for manglende varsel ved afskedigelse eller opsigelse, genantages inden for opsigelsesvarslets løbetid, har den part, der har betalt erstatning, ret til at kræve den del af erstatningen, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden tilbagebetalt.
3. Uanset arbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke værgе sig ved at træffe aftale om, at arbejderens straks kan fratræde arbejdet, hvis arbejderens beviser, at der er tilbudt denne en fast plads eller lignende, hvis tiltrædelse ikke gør det muligt for arbejderens at overholde opsigelsesvarslet.

§22 Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1 Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiverens ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,00.

Stk. 2 Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderens ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderens er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Stk. 3 Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente

anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i punkt 1 er opfyldte i relation til denne nye ansættelse.

Stk. 4 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.

§23 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord

Enkelt-akkord

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

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

Stk. 2 *Afskediges af en arbejderen tilregnelige grunde*

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

Stk. 3 *Afskediges af en arbejderen utilregnelige grunde*

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

Stk. 4 *Arbejderen forlader akkorden*

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

Anm.

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

Fælles-akkord

Stk. 5 *Afskediges af en arbejderen tilregnelige grunde*

Når en arbejder, der står i fælles-akkord, afskediges af en arbejderen tilregnelig grund, fortaber denne retten til overskud på den akkord, arbejderen arbejder på i det øjeblik, denne afskediges, og dette tilfalder de øvrige deltagere i akkorden, men arbejderen

beholder retten til overskud på andre påbegyndte akkorder, der opgøres i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 6 *Afskediges arbejderen af utilregnelige grunde*

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

Stk. 7 *Arbejderen forlader fælles-akkorden*

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

Anm.

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

§24 Tilbagetrækning af opsigelser

En afskedigelse henholdsvis en opsigelse kan trækkes tilbage, så længe arbejdsforholdet ikke er endeligt afbrudt, med den virkning, at erstatningsansvar i henhold til §21 eller §22 ikke kan gøres gældende, selv om tilbudet om arbejdsforholdets fortsættelse ikke modtages.

§25 Genantagelse af arbejdere

Når en arbejder genantages til samme arbejde indenfor samme afdeling i den virksomhed, hvor vedkommende tidligere har været beskæftiget, og der ikke siden afskedigelsen er forløbet 9 måneder, aflønnes vedkommende med sin sidst oppebårne timeløn, dog under

hensyn til eventuelle i mellemtiden foretagne generelle lønændringer.

§26 Forsørgertabsydelse

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

Kap. V Betaling for feriedage

§27 Ferie

1. *Feriegodtgørelse*

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

2. *FerieKonto*

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

3. *Feriekortordningen*

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

4. *Feriens længde*

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

5. *Feriens lægning*

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

6. *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

7. *Feriegodtgørelse under sygdom eller tilskadekomst.*

- a. Arbejdsgiveren yder tillige feriegodtgørelse under lønmodtagerens fravær af mere end 3 dages varighed på grund af sygdom eller tilskadekomst i virksomheden, således at feriegodtgørelsen beregnes på grundlag af lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger før fraværet.
- b. Ret til feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom er betinget af, at lønmodtageren forud for sygdommens indtræden har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 12 måneder. Heri medregnes tidligere beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, såfremt fratræden ikke skyldes lønmodtagernes egne forhold.
- c. Sådant feriegodtgørelse ydes for sammenlagt højst 4 måneder inden for et optjeningsår og for højst 4 måneder på grund af samme sygdom eller tilskadekomst.
- d. Arbejdsgiveren kan forlange, at en lønmodtager dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom eller tilskadekomst i virksomheden.

Kap. VI Organisationsforhold

§28 Formænds/arbejdslederens forhold over for arbejdernes organisationer

- Stk. 1 Funktionærer, som - jf. Hovedaftalens § 5, stk. 1 - i forholdet over for de øvrige lønmodtagere er arbejdsgivernes tillidsmænd, kan af arbejdsgiveren efter samråd med den pågældende kræves holdt uden for medlemskab af en arbejderorganisation.
- Stk. 2 I hvert enkelt tilfælde, hvor en af parterne efter fornøden prøvelse skønner, at denne almindelige bestemmelse misligholdes, har den påtaleret over for den anden part, som da på sin side er forpligtet til at yde sin fulde medvirken til sagens undersøgelse og ordning.

Kap. VII Samarbejdet

§29 Tillidsrepræsentanter

Stk. 1 Valg

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

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

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

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

Stk. 2 *Fællestillidsrepræsentant*

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 medarbejders 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.

Stk 3. *Ret og pligt*

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.

Stk. 4 *Afskedigelse*

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

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

Stk. 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 én uge og fremmes mest muligt.

Stk. 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.

Stk. 7 *Kontrol*

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 overenskomstparterne ønsker en nærmere drøftelse vedrørende en konkret entreprisaftale, - 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.

§30 Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Stk. 1 Arbejdsmiljørepræsentanter:

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter. Herudover hen-

vises i øvrigt til lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.

Stk. 2 *Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer:*

For de af arbejdstagerne valgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, jf. Aktieselskabsloven og Anpartsselskabsloven.

§31 Lokalaftaler mellem arbejdsgiveren og arbejderne

Stk. 1 Lokalaftaler indgås mellem arbejdsgiver og arbejdere på den enkelte virksomhed. De lokale afdelinger af forbundet og organisationerne kan tilkaldes til forhandling.

Stk. 2 Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) og Fagligt Fælles Forbund (3F) er enige om, at de i denne overenskomst indeholdte bestemmelser hver på deres område bør indeholde en udtømmende regulering af løn- og arbejdsvilkår. Med henblik på at fremme dette formål er overenskomstparterne derfor enige om, at der ikke i overenskomstperioden på enkelte virksomheder eller inden for de enkelte foreninger af arbejdsgivere kan skabes kutymen eller træffes aftaler, der fraviger eller supplerer de i denne overenskomst indeholdte bestemmelser, når bortses fra overenskomstens §10 og §12.

Stk. 3 Lokalaftaler, som fraviger eller supplerer nærværende overenskomsts regler, når bortses fra Kapitel III §10 og §12, er ugyldige, medmindre de skriftligt godkendes af såvel Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) som Fagligt Fælles Forbund (3F).

Stk. 4 Lokalaftaler om arbejdsforhold er, medmindre andet aftales mellem parterne, sideløbende med overenskomsten. Parterne i lokalaftalen kan dog begære lokalforhandling af lokalaftalens indhold. Såfremt enighed herom ikke opnås lokalt, kan sagen videreføres til fagretlig behandling. Såfremt der ikke opnås enighed på organisationsmødet, kan sagen ikke videreføres, hvilket medfører, at aftalen fortsætter uændret.

Stk. 5 Lokalaftaler om løn og tillæg til løn samt akkord og bonussystemer samt 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.

Opsigelse af lokalaftaler om anvendelse af arbejdsstudier kan dog ikke ske med kortere varsel end 6 måneder til en 1. i en måned. For de i tilslutning til sådanne arbejdsstudieaftaler fastsatte minut- eller timefaktor gælder det almindelige opsigelsesvarsel i henhold til dette stk. første afsnit.

Stk. 6 I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 5 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingssmøde eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være modstående organisation i hænde inden for de i stk. 5 angivne opsigelsesfrister, jf. Regler for behandling af faglig strid, § 2.

Stk. 7 Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

Stk. 8 Ved indgåelse af lokalaftaler, der væsentligt ændrer løn- og arbejdsforhold, informerer arbejdsgiveren de berørte arbejdere i fornødent omfang.

Stk. 9 *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.

Virksomheder som ved deres optagelse i Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) ingen overenskomst eller

lokalaftale har med Fagligt Fælles Forbund (3F), omfattes af nærværende overenskomst fra optagelsestidspunktet.

§32 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 arbejdsløsheds-forsikringssystemet at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomsterne vedrørende arbejdstid samt vedrørende opsigelse for så vidt angår afbrydelser af ansættelsesforholdet af midlertidig karakter.

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

Overenskomstfravigende lokale aftaler kan opsiges efter bestemmelserne i den enkelte overenskomst om opsigelse af lokale aftaler. Hvor sådanne bestemmelser ikke findes, kan overenskomstfravigende lokale aftaler opsiges med 2 måneders varsel til bortfald til udgangen af en måned.

§33 Jordbrugets Organisationsaftaler

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

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

§34 Hovedaftale

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

§35 Regler for behandling af faglig strid

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

§36 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.

§37 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 fulltlønnet 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 lønningeperiode, 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 fulltlønnede 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 an-

dre foretages en forholdsmæssig beregning. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

§38 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

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

Fagligt Fælles Forbund
(3F)

Gerner Wolff-Sneedorff

Arne Grevsen

Bilag 1: Arbejde i holddrift

Ved skifteholdsarbejde er de i hæftet ”Arbejde i holddrift” anførte bestemmelser gældende.

Bilag 2: Helbreds kontrol for natarbejdere

Parterne har drøftet helbreds kontrol for beskæftiget som natarbejdere.

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

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

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå?

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

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

Bilag 3: Uddrag af lov om arbejdsmiljø

Kapitel 9: Hviletid og fridøgn

§50

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

Stk. 2. Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved

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

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

§51

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

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

Stk. 3 Ved arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter samt ved arbejde, der er nødvendigt for at bevare værdier, kan det ugentlige fridøgn udskydes og erstattes af tilsvarende frihed senere, når det er nødvendigt af beskyttelseshensyn eller for at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

§52

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

Bilag 4: Protokollat vedr. lønudbetaling i forbindelse med sommerferien

På virksomheder, der holder samlet ferielukning i 2 eller 3 uger, kan der opstå det problem, at feriens placering afskærer arbejderne fra lønudbetaling i en uacceptabel lang periode. Dette problem er der enighed om at løse ved, at virksomhederne altid lønafregner første torsdag (evt. fredag, se § 14, stk. 1) efter ferien i henhold til følgende retningslinier.

Sommerferie på 2 uger

1. Falder ferien i selve lønperioden, udbetales (overføres) lønnen for 14 dages perioden før ferien på den førstkommende torsdag/fredag **efter** sommerferiens afslutning.
2. Falder de 2 ugers sommerferie derimod inden for to 14 dages perioder, udbetales (overføres) lønnen for den første halve 14 dages periode (indtil før ferien) på den førstkommende torsdag/fredag efter sommerferien. Lønnen for den sidste halve 14 dages periode (indtjent efter ferien) udbetales (overføres) den anden torsdag/fredag efter sommerferien.

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

Sommerferie på 3 uger

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

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

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

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

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

Efter ferien overgås til de faste 14 dages perioder.

Med ovennævnte regler i tilknytning til sommerferien skulle man dels kunne undgå at holde lønkontorerne åbne i virksomheder med total fabriksferie, dels opnå, at der altid første torsdag/fredag efter sommerferien bliver udbetalt løn til arbejderne.

Bilag 5: Protokollat om arbejdsfordeling

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

Organisationerne finder, at indførelse af arbejdsfordelingsordninger ikke må medføre indskrænkninger i arbejdskraftens geografiske og faglige mobilitet og derved hindre fremtidig strukturtilpasning. Arbejdsfordeling bør kun iværksættes af driftsmæssige årsager som f.eks. ordredning. Det skal fremhæves, at indførelse af arbejdsfordeling med oppebærelse af dagpenge betyder, at den

ansatte - uanset gældende opsigelsesvarsel - har pligt til at påtage sig andet af arbejdsformidlingen eller arbejdsløsheds-kassen anvist arbejde, således at andre virksomheder fortsat kan få anvist den nødvendige kvalificerede arbejdskraft.

Undertegnede organisationer er derfor enige om nedenstående retningslinier for indførelse af arbejdsfordelingsordninger inden for overenskomstens områder:

1. Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af kortvarig karakter.
2. Arbejdsfordelingen aftales ved lokale forhandlinger - produktionsstop ud over 4 uger ad gangen dog ved ansøgning til organisationerne. Kan enighed ikke opnås, kan arbejdsgiveren varsle arbejdsfordeling med 3 ugers varsel. Inden for dette tidsrum har parterne påtaleret i henhold til Regler for behandling af faglig strid. For så vidt en uoverensstemmelse om arbejdsfordelingsordning indbringes til fagretlig behandling, kan arbejdsfordelingsordningen ikke træde i kraft, før mæglingssmøde har været afholdt.

Et mæglingssmøde skal i alle tilfælde være afholdt inden 14 dage fra arbejdsgivers fremsendelse af varsel, jf. ovenfor. Såfremt enighed om sagen ikke opnås på mæglingssmødet, er arbejdsgiveren berettiget til at iværksætte den pågældende arbejdsfordelingsordning.

Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsfordelingsordningen er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv efter denne aftale, kan herefter videreføres på normal måde i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

3. Aftalen om arbejdsfordeling bør tilrettelægges således, at der etableres hold, der skiftes til at være i arbejde/ledige. Fordelingsordninger kan i øvrigt aftales med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge eller med samlet lukning af virksomheden, afdelinger eller produktionsområder.

Hvor fordelingsordninger aftales med 1 uges lukning/1 uges arbejde eller med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge, kan den enkelte arbejder inden for 12 på hinanden følgende måneder ikke deltage i arbejdsfordelingsordninger i mere end sammenlagt 13 uger.

Arbejdsfordelingsordningen kan dog forlænges, såfremt det i hvert enkelte tilfælde godkendes af Arbejdsmarkedsnævnet. Anmodning herom skal fremsendes af virksomheden til Arbejdsmarkedsnævnet seneste 4 uger før selve fordelingsordningen eller den eventuelle forlængelse skal træde i kraft. Arbejdsmarkedsnævnets afgørelse skal være kommet frem til virksomheden og vedkommende arbejdsløshedskasse senest 1 uge før ordningens eller forlængelsens ikrafttræden.

Hvor der aftales samlet lukning af virksomheden, afdelinger eller produktionsområder, kan den enkelte arbejder inden for 12 på hinanden følgende måneder ikke deltage i arbejdsfordelingsordninger i mere end 13 uger sammenlagt.

Ved beregning af det tilladte antal arbejdsfordelings uger inden for en 12 måneders periode regnes bagud fra en ny fordelingsperiodes begyndelse.

Fordelingsordningen løber fra begyndelsen af en kalenderuge, og der startes med en ledighedsperiode. Etableres fordeling i henhold til ovennævnte og afbrydes denne inden udløbet af de 4 uger, betragtes disse som forbrugt.

4. Ledighed, der følger af ordninger, skal tilstræbes samlet i større sammenhængende perioder. Der kan ikke etableres arbejdsfordelingsordninger, hvor ledigheden omfatter mindre end 2 dage pr. uge.

Fordelingsordningen skal anmeldes til arbejdsformidlingen inden en uge før den planlagte begyndelsesdato. Der anvendes det af Arbejdsdirektoratet udarbejdede skema. Der udarbejdes forbundsvis et skema for hver afdeling eller arbejdsområde.

Fordelingsordningernes samlede varighed skal på forhånd være anført i indberetningsskemaet. Der kan således ikke iværksættes ordninger, der forudsætter, at der uge for uge gives meddelelse om den kommende uges fordelingsordninger.

Viser det sig nødvendigt inden en aftalt fordelingsperiodes udløb at forlænge perioden, kan dette dog aftales inden for rammerne af de 13 uger. Der udarbejdes tillige navnelister med angivelse af den

enkelte arbejders navn og CPR-nr. og arbejdsløshedskasse samt varigheden af fordelingsperioderne. Både skema og navneliste indsendes af henholdsvis virksomheden og tillidsrepræsentanten til de respektive organisationer samt arbejdsformidlingen, senest 8 dage inden ordningens ikrafttræden.

5. Da formålet med arbejdsfordelingsordninger blandt andet er at undgå afskedigelser, som ellers ville være nødvendige, må afskedigelser under en løbende arbejdsfordeling kun ske af årsager, der er begrundet i den pågældendes egne forhold.

Viser det sig herudover under løbende arbejdsfordeling nødvendigt at foretage afskedigelser, skal arbejdsfordelingsordningen forinden tages op til en lokal drøftelse. Kan enighed ikke opnås om videreførelse, indbringes spørgsmålet til drøftelse under organisationernes medvirken. Kan enighed ikke opnås mellem organisationerne, bortfalder arbejdsfordelingsordningen. Arbejdsfordeling kan tidligst indføres 4 uger efter afslutningen af en tidligere gennemført fordeling i den pågældende afdeling/arbejdsområde, medmindre der foreligger driftsmæssig begrundelse herfor.

6. Hvor en virksomhed under en arbejdsfordelingsperiode får et kortere varende behov for arbejdskraft, medregnes en sådan periode med mere beskæftigelse end forudsat i fordelingsordningen i arbejdsfordelingsperioden, medmindre arbejdsfordelingsordningen forinden er afmeldt til arbejdsformidlingen. Tillige skal organisationerne orienteres skriftligt senest 10 dage efter, at ordningen er afmeldt til arbejdsformidlingen.
7. Såfremt arbejdere undtagelsesvis har fået tillagt funktionærstatus, kan disse omfattes af arbejdsfordelingsordninger i overensstemmelse med ovennævnte retningslinier.

anm.

Ovennævnte protokollat om arbejdsfordeling, dækkende den mellem ovennævnte organisationer indgåede overenskomst, er ikke gældende inden for fjerkræslagterier og fiskeindustrien.

For de ovenfor nævnte områder vil aftaler om arbejdsfordeling kunne indføres efter nærmere forhandling parterne imellem.

Bilag 6: 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 arbejderen 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 arbejderen 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.

Bilag 7: Generelle betalingsregler, hvor arbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste

Når arbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste, ydes der dem herfor en godtgørelse pr. kørt km af samme størrelse som den, der til enhver tid er fastsat i henhold til de for staten gældende regler.

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

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

Bilag 8: Protokollat om afspadsering af overarbejde

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

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

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

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

Såfremt tvingende grunde taler derfor, kan overarbejde - udover de anførte 10 timer - fritages for afspadsering. Såfremt overarbejde - udover de anførte 10 timer - ønskes fritaget for afspadsering, skal parterne omgående indsende ligelydende ansøgning til såvel GLS-A som 3F om dispensation for afspadsering, idet en sådan ansøgning dog i intet tilfælde må være hindrende for overarbejdets påbegyndelse og udførelse.

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

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

For en medarbejder, der har opsigelsesvarsel i henhold til overenskomstens §21, skal afspadsring være afsluttet inden opsigelsesvarslets udløb. Eventuelt overarbejde i en opsigelsesperiode skal ikke afspadsres.

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

Anm. 1.

For konsumfiskeindustriens virksomheder gælder følgende undtagelser:

1. Afspadseringsperioden udgør 6 måneder i stedet for 4 måneder.
2. Afspadsring i spidsbelastningsperioder kan udskydes udover den i pkt. 1 anførte periode.
3. Personer i nøglepositioner, f.eks. personer, der arbejder i forbindelse med losning og lastning, forberedelse og afslutning af arbejde, er undtaget fra reglerne om afspadsring.

Bilag 9: Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj

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

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

Det normale tilskud svarer til prisen for almindelige værneetræsko i henhold til listens punkt I.

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

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

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

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

Stk. 2 Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af andre typer værnefodtøj end nævnt i stk. 1, betales udgiften af virksomheden og fodtøjet forbliver dennes ejendom.

Stk. 3 Ansatte, der modtager tilskud i henhold til stk. 1, er pligtig til at anvende værnefodtøj under arbejdet, medmindre der lokalt er truffet anden aftale.

Stk. 4 Det påhviler den ansatte for egen regning at sørge for renholdelse og normal vedligeholdelse (eksklusiv eventuelle reparationer) af det værnefodtøj, den ansatte anvender under udførelser af arbejde i virksomheden.

Stk. 5 Værnefodtøj, hvortil virksomheden yder tilskud, indkøbes efter aftale med virksomheden.

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

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

Stk. 7 Denne aftale betragtes som et tillæg til overenskomsten mellem GLS-A og 3F og løber sammen med denne.

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

Bilag 10: Jordbrugets Arbejdsmarkedspension

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

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

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

2. PensionDanmark administrerer ordningen.
3. De nærmere retningslinier for Jordbrugets Arbejdsmarkedspensionsordning er aftalt, som følger:
 - Ordningen er etableret med virkning fra 1. marts 1993, idet pensionsordningens risikoelementer er trådt i kraft denne dato.
 - Ordningen er obligatorisk og omfatter alle ansatte, der er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem parterne, og som er fyldt 20 år og som i mindst 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 opgørelsen 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 månedsvist til PensionDanmark.

Der er for den ansatte adgang til at øge egetbidraget til pensionsordningen.

- I forbindelse med indtrædelse i ordningen kræves ikke helbredsoplysninger.
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.
5. Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov
- Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiver- bidrag	Lønmodtager- bidrag	Samlet bidrag
	kr. pr. time	kr. pr. time	kr. pr. time
Pr. 1. marts 2013	5,50	2,75	8,25
Pr. 1. juli 2013	7,00	3,50	10,50

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.

Sundhedsordning

Medarbejderne er omfattet af en sundhedsordning gennem PensionDanmark. Ordningen er finansieret gennem pensionsbidraget.

Pensionsindfasning

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

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

4. 3 år efter indmeldelsen i en arbejdsgiverforening forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

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

Firmapensionsordning

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

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

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

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

Bilag 11: 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.

Bilag 12: Jordbrugets Uddannelsesfond

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

For virksomheder, der har tiltrådt de mellem GLS-A og 3F indgåede overenskomster, og som ikke er medlem af GLS-A indbetales til fonden et bidrag på 40 øre pr. time til Jordbrugets Uddannelsesfond for de på virksomheden ansatte arbejdere.

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

Bilag 13: Modregning

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

Bilag 14: 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 kompetenceud-

viklingsfonden. De nærmere regler for anvendelse af midlerne fastsættes af kompetenceudviklingsfondens bestyrelse.

Bilag 15: 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 lønmodtagere samt at gøre en fælles indsats for at motivere unge til at gennemgå en uddannelse inden for området.

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

- a) nuværende ansatte, der på grund af nedsat 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, 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, at personer, der har vanskeligt ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, kan tilbydes særlige former for beskæftigelse, der indebærer en tilvæning og oplæring til arbejdslivet, herunder evt. afgivelser fra overenskomsternes løn- og arbejdstidsbestemmelser.

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

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

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

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

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

§1

Aftalen omfatter ekstraordinært ansatte omfattet af lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik og lov om kommunal aktivering. Desuden omfatter aftalen nuværende ansatte, der pga. nedsat erhvervsevne har behov for at arbejde på særligt aftalte vilkår. Endelig omfatter aftalen ansatte med nedsat erhvervsevne omfattet af 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

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

§3

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

§4

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

§5

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

§6

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

§7

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

§8

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

Bilag 16: Implementering af rådets direktiv 97/81 EF af 15. december 1997

Overenskomstparterne er enige om,

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

1. Formål

Direktivets formål er:

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

2. Anvendelsesområde

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

3. Definitioner

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

4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

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

Princippet om forholdsmæssig aflønning gælder på nærværende aftales område.

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

5. *Muligheder for deltidsansatte*

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

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

Parterne opfordrer til, at der lokalt aftales retningslinier mellem medarbejdernes repræsentanter og virksomhederne om information af medarbejderrepræsentanter vedrørende deltidsarbejde i virksomhederne, om overgang fra fuldtidsansættelse til deltidsansættelse eller omvendt og om deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge dens beskæftigelsesmuligheder og dens erhvervsfaglige mobilitet

6. *Afsluttende bestemmelser*

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

Aftalen træder i kraft samtidig med overenskomstfornyelsen 2001.

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

7. *Bestemmelser i kollektive overenskomster/implementeringsaftaler.*

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

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

8. *Fagretlig behandling.*

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

Bilag 17: Barselsudligning

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

Bilag 18: Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

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

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

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

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

Bilag 19: Protokollat om underleverandører

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en GLS-A medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlige varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlige sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F Den Grønne Gruppe rette henvendelse til GLS-A med en 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.

Bilag 20: Protokollat om præcisering af vilkår for vikarer

Parterne er på baggrund af afsagte kendelser vedr. Bravida, Promicon 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 overenskomsternes 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 gyl-dighedsområde i den tidsperiode, vikararbejdet 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 gæl-dende overenskomster- og aftaleforhold.

Øvrige forhold

5. I ethvert vikarjob, som er omfattet af en mellem parterne gælden-de 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.

Bilag 21: Protokollat om politisk samarbejde mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe vedr. overenskomstmæssige beskæftigel-se

Formål

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

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

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

Indsats

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

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

Koordinationsudvalg

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

Bilag 21: 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 tillidsfuldt og positivt samarbejde.

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

Bilag 22: Protokollat om implementering af ligelønsloven

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