

**2013 - 2015**

# **GASA**

## **Overenskomst**

mellem

**Fagligt Fælles Forbund (3F)**

og

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

- angående løn- og arbejdsforhold for beskæftigede på gartner-  
nes salgsforeninger, pakkecentraler og frugtsalgsforeninger,  
samt eksportører af gartneriprodukter.

**1. marts 2013**

**EFTERTRYK FORBUDT**

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

# Indholdsfortegnelse

§1	Arbejdstid .....	4
§2	Weekend-arbejde .....	5
§3	Løn .....	7
§4	Akkord og andre produktivitets fremmende løn- systemer .....	10
§5	Søgnehelligdags- fridagspulje .....	11
§6	Særlig opsparing (fritvalgskonto) .....	13
§7	Forskudttids- og skifteholdstillæg .....	14
§8	Overarbejde .....	15
§9	Truckførere .....	16
§10	Arbejdstøj .....	17
§11	Opsigelsesvarsel .....	17
§12	Fratrædelsesgodtgørelse .....	17
§13	Arbejdsskadeforsikring, dagpenge, syge børn, løn under sygdom, løn under barsel, alvorligt syge og ATP .....	18
§14	Barselsudligning .....	22
§15	Ferie .....	22
§16	Arbejds miljøorganisation .....	24
§17	Tillidsrepræsentanter .....	24
§18	Seniorer .....	28
§19	Løn- og arbejdsforhold for chauffører .....	29
§20	Efteruddannelse .....	30
§21	Bidrag til FiU uddannelsesfonden .....	31
§22	Jordbrugets Uddannelsesfond .....	32
§23	Fagretlige regler .....	32
§24	Overenskomstfravigende lokalaftaler .....	32
§25	Jordbrugets Organisationsaftaler .....	33
§26	Hovedaftale .....	33
§27	Overenskomstens varighed .....	33
	Protokollat I. Modregning i tillæg .....	34
	Protokollat II. Brug af feriekort .....	34
	Protokollat III. Arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning .....	36
	Protokollat IV. Sundhedsordning .....	39
	Protokollat V. Funktionærlignende ansættelsesforhold .....	40
	Protokollat VI. Lærlinge under erhvervsuddannelse .....	43

Protokollat VII. Uddannelse og samarbejde .....	48
Protokollat VIII. Forsøgsordninger .....	48
Protokollat IX. Socialt kapitel .....	50
Protokollat X. Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere .	53
Protokollat XI. Underleverandører .....	53
Protokollat XII. Præcisering af vilkår for vikarer.....	54
Protokollat XIII. Aftale om politisk samarbejde mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe vedr. overenskomst­mæssig beskæftigelse	55
Protokollat XIV. Samarbejde mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe .....	56
Protokollat XV. Implementering af ligelønsloven mv. ....	56

## §1 Arbejdstid

1. Ugentlig arbejdstid:  
Den ugentlige arbejdstid er 37 timer.
2. Arbejdstidens lægning:  
Arbejdstiden lægges mellem kl. 6.00 og kl. 17.30 afbrudt af spisetid efter nærmere lokal aftale. Arbejdstidens lægning kan aftales lokalt, eventuelt under organisationernes medvirken. Hvis der arbejdes på lørdage, kan arbejdstiden denne dag dog højst andrage 4 timer.  
Pr. 1. februar 2015 ændres 4 timer til 5,5 timer.
3. Jule- og nytårsaftensdag, samt 1. maj og grundlovsdag:  
Jule- og nytårsaftensdag, samt 1. maj og grundlovsdag ophører arbejdet efter 4 timers arbejde.  
Presserende overarbejde kan udføres og betales i så tilfælde med timeløn + 100% tillæg.

### 4. Fridage:

- A. Ansatte optjener frihed i overensstemmelse med nedenstående regler:

Der optjenes ret til en fridag for hver 2,4 måneders beskæftigelse.

Der ydes betaling for fridagen fra søgnehellidagsfridagspuljen, jf. §5 litra a.

Fridagen afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte lønmodtagers ønske.

Fridagen skal afholdes senest 1 år efter optjening. Fridagene skal afholdes indenfor afviklingsperioden og senest inden fratræden sker. Frihed, der ikke kan opgøres til hele dage, kan udbetales i forbindelse med fratræden.

Hvis friheden – begrundet i sygdom, fødsel, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller anden tvangsanbringelse, aftje-

ning af værnepligt eller til svarende omstændighed – ikke afholdes, kan den optjente løn for fridagene udbetales.

Opsparede fridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.

#### B. Lukkedage

Den 24. december eller den 31. december er hel fridag. Fastlæggelse af fridagen sker efter drøftelse med den enkelte medarbejder og under hensyntagen til virksomhedens tarv. Såfremt der er lidt et indtægtstab ydes betaling fra søgnehelligdagsfridagspuljen.

5. Udskydelse af erstatningsfrihed for overenskomstfastsatte fridage: Ved overenskomstfastsatte fridage forstås 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag i det omfang disse dage i de enkelte overenskomster er defineret som hele eller delvise fridage.

Under forudsætning af lokal enighed kan frihed på disse dage med 4 ugers varsel udskydes og erstattes af senere frihed. Senere frihed placeres under hensyntagen til medarbejderens ønsker og skal være afviklet inden 3 måneder fra den oprindelige fridag.

## §2 Weekend-arbejde

På virksomheder, hvor det skønnes nødvendigt kan der ansættes medarbejdere til weekend arbejde, hvorved forstås, at der arbejdes mindst 4 timer lørdage og/eller søndag.

### 1. Arbejdstid

- a. Den ugentlige arbejdstid på weekendholdet er 37 timer.
- b. Alle timer søndag tæller som 2 normaltimer, medens alle timer på ugens øvrige dage tæller som 1 normaltime.
- c. Arbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke betales supplerende understøttelse.
- d. Overtrædelse af pkt. c. betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der medfører øjeblikkelig fratreden fra virksomheden.

- e. Medarbejderen har ret - men ikke pligt - til to sammenhængende fridage.

## 2. Lønforhold

- a. Der ydes overenskomstmæssig løn i henhold til § 3. Ved arbejde på lørdage ydes et tillæg pr. time
  - pr. 1. marts 2013.....kr. 91,45
  - pr. 1. marts 2014.....kr. 93,28

Hvor der er lokal enighed mellem virksomheden og de konkrete berørte arbejdere kan det alternativt aftales at alle timer lørdag tæller som 2 normaltimer. Hvis en sådan aftale indgås bevirker dette at lørdagstillægget ikke skal betales. Aftalen indgås under tillidsrepræsentantens medvirken.

- b. Derudover udbetaler virksomheden eventuelle bonustillæg svarende til normaltimerne, p.t. 37 timer.
- c. Arbejde udover den aftalte ugentlige arbejdstid betragtes som overarbejde og betales i henhold til overenskomstens § 8.
- d. Der ydes ikke ud over den i punkt 1 b anførte opgørelse tillægsbetaling for lørdags- og søndagsarbejde i henhold til overenskomstens § 8.

## 3. ATP

ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

## 4. Overflytning til weekendarbejde

- a. Udvidelse af weekendholdene sker udelukkende ved frivillig overflytning eller nyansættelser.
- b. Antallet af ansatte på weekendholdene må højst udgøre 40% af arbejdsstyrken. Der er adgang til med den lokale 3F-afdeling at træffe aftale om et større antal medarbejdere på weekendarbejde. Sådanne aftaler skal forud for ikrafttrædelse være godkendt af overenskomstens parter.

## 5. Øvrige bestemmelser

I øvrigt følges gældende overenskomst.

### §3 Løn

#### 1. Lønninger:

##### a. Timeløn

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 124,61	.....kr. 7,20.....	kr. 131,81
pr. 1. marts 2014.....	kr. 126,46	.....kr. 7,20.....	kr. 133,66

##### b. Månedsløn

	Månedsløn	Generelt funktionstillæg	Månedsløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr.19.558,63	....kr.1.154,37...kr.	20.713,00
pr. 1. marts 2014.....	kr.19.855,24	....kr.1.154,37...kr.	21.009,61

##### Månedsløn efter 5 års ansættelse

	Månedsløn	Generelt funktionstillæg	Månedsløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr.19.921,71	....kr.1.154,37...kr.	21.076,08
pr. 1. marts 2014.....	kr.20.218,32	....kr.1.154,37...kr.	21.372,69

##### c. Formænd

##### Månedsløn

	Månedsløn	Generelt funktionstillæg	Månedsløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr.19.804,89	....kr.1.154,37...kr.	20.959,26
pr. 1. marts 2014.....	kr.20.101,50	....kr.1.154,37...kr.	21.255,87

##### Månedsløn efter 5 års ansættelse

	Månedsløn	Generelt funktionstillæg	Månedsløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr.20.164,19	....kr.1.154,37...kr.	21.319,28
pr. 1. marts 2014.....	kr.20.461,52	....kr.1.154,37...kr.	21.615,89

##### d. Tillæg til faglærte

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

e. Der kan ikke afregnes for mindre end en halv dag. Hvor der hidtil har været aflønnet med hele dage, bibeholdes denne ordning.

f. ”Faste-løse” arbejdere aflønnes med timeløn plus 26,53 kr. pr. dag.

g. Efter 1 års beskæftigelse kan der lokalt optages forhandlinger om overgang til månedsløn.

#### h. Fastlønsaftaler

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

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

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

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

En medarbejder på fast løn har til enhver tid ret til at 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.

#### 1. Anciennitetstillæg:

Der ydes de ansatte anciennitetstillæg for beskæftigelse i samme firma for det faktisk præsterede antal timer således:



Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 4,71
Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 5,25
Efter 4 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 6,00

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

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

I tilfælde, hvor en arbejder afskediges, men genantages efter en periode, der ikke overstiger 12 måneder, bevarer han dog den på afbrydelsestidspunktet opnåede anciennitet.

Ved afskedigelse, der har en afbrudt varighed på over 12 måneder, bortfalder den tidligere opnåede anciennitet. Som afbrydelse af anciennitet regnes ikke fravær på grund af tilskadekomst eller sygdom, såfremt sådan er meddelt virksomheden inden forløbet af den første sygedag, samt genindkaldelse til militærtjeneste.

Ved fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst skal der ikke ydes anciennitetstillæg, jf. dog § 13 stk. 3.

## 2. Deltidsbeskæftigelse:

Virksomhederne kan beskæftige deltidsarbejdere, som skal være beskæftiget mindst 20 timer pr. uge. Disse arbejders antal må højst udgøre 25% af arbejdsstyrken.

Der kan dog altid - under forudsætning af lokal enighed - beskæftiges op til 5 deltidsarbejdere, uanset det totale antal beskæftigede.

## 3. Ungarbejdere:

Såfremt ledig voksen arbejdskraft ikke kan fremskaffes, kan der antages ungarbejdere til følgende betaling:

17-årige	80%
16-årige	70%

af voksentimelønnen.

4. Produktivitetsfremmende lønsystemer:  
Parterne anbefaler, at der kan indføres produktivitetsfremmende lønsystemer.
5. Lønudbetaling:  
For timelønnede arbejder udbetales arbejdslønnen hver torsdag med afregning for den foregående kalenderuge. Hvor det findes hensigtsmæssigt, kan lønningsperioden udtrækkes til 2 uger. Der træffes i de enkelte tilfælde lokalt aftale om formen for en overgangsordning.
6. Elektroniske dokumenter  
Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan 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.

## **§4 Akkord og andre produktivitets fremmende lønsystemer**

1. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende akkord eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.
2. Hvis en arbejder omfattet af akkord eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer afskediges af en af 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.
3. For den tid, som uundgåeligt og uden arbejderens skyld spildes for denne i akkord ved at de af ham rettidigt rekvirerede materialer

- udebliver, betales arbejderen, såfremt arbejderen ikke sættes til andet arbejde – for hvilket anden betaling er fastsat – med sin gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forudgående kvartal.
4. Ved indgåelse af lokale akkordaftaler kan timelønnen ikke forringes (opgjort på akkordaf taleperioden eller lønperioden).
  5. Udbredelsen af sådanne lønsystemer kan ske med teknisk bistand fra organisationerne.

## §5 Søgnehelligdags- fridagspulje

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

### a. Opsparing

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

Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- fridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

### b. 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.

### c. 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.

d. Udbetaling af forskud

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

e. 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.

f. Restbeløb

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

- g. 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.
- h. Arbejde på en søgnehelligdag  
Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen krav på forskudsbeløb samt overenskomst-mæssig betaling for arbejde på en søgnehelligdag.
- i. 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.
- j. Dødsfald  
Ved dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdags-/fridagsbetaling afdødes bo.
- k. 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.

## **§6 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.

Medarbejderne opsparer en procentdel på 1% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

For timelønnede sker opsparingen gennem en forhøjelse af søgnehelligdagsfridagsbetalingen hvert år 1. maj.

For uge- og månedslønnede sker opsparingen gennem en forhøjelse af ferietillægget/ godtgørelse også hvert år 1. maj.

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.

## §7 Forskudttids- og skifteholdstillæg

1. Forskydning om aftenen:  
Arbejdstiden kan forskydes til kl. 20,30. Der betales herfor et forskydningstillæg på 40,33 kr. pr. time for de første 2 timer og 50,33 kr. for 3. time fra kl. 19.30 til kl. 20.30. (pr. 1. marts 2014: 41,14 hhv. 51,33 kr. pr. time.)
2. Forskydning om morgenen:
  - a. Arbejdstiden kan forskydes således, at den påbegyndes i tidsrummet kl. 4.00 til kl. 6.00, mod at der betales et tillæg på 70,38 kr. pr. time. (pr. 1. marts 2014: 71,87 kr. pr. time).
  - b. Ved sådan etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter gældende regler for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.
  - c. Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales han, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst en uge, med gældende overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.
  - d. Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant - foruden forskydningstillægget - overarbejdstillæg regnet ud fra den forskudte arbejdstid.
3. Skifteholdstillæg:  
Ved skifteholdsarbejde er hæftet: "Arbejde i Holddrift" gældende.

4. Natarbejde:

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 lovbestemmelser.

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.

## §8 Overarbejde

1. Overarbejde:

Der betales for de første 2 timer efter normal arbejdstids ophør et tillæg på 50 pct. Derudover samt for søn- og helligdage betales et tillæg på 100%.

Kræves overarbejde udført i weekenden betales dette med 100% tillæg.

Alt overarbejde udover 1 time skal varsles inden 4 timer efter mødetid. I modsat fald erholder arbejderne en ekstra overtime. Det samme gælder, hvis varslet overarbejde ikke kommer til udførelse.

For overarbejde efter den normale arbejdstids ophør betales følgende:

- 1. og 2. time efter normal daglig arbejdstids ophør (+50%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 186,92 .....	kr. 7,20.....	kr. 194,12
pr. 1. marts 2014.....	kr. 189,69 .....	kr. 7,20.....	kr. 196,89

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 249,22. ....	kr. 7,20.....	kr. 256,42
pr. 1. marts 2014.....	kr. 252,92 .....	kr. 7,20.....	kr. 260,12

## 2. Overarbejdsbetaling til formænd udgør:

For overarbejde efter den normale arbejdstids ophør betales følgende:

- 1. og 2. time efter normal daglig arbejdstids ophør (+50%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt Pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 187,79 .....	kr. 7,20.....	kr. 194,99
pr. 1. marts 2014.....	kr. 190,60 .....	kr. 7,20.....	kr. 197,80

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 250,38 .....	kr. 7,20.....	kr. 257,58
pr. 1. marts 2014.....	kr. 254,13 .....	kr. 7,20.....	kr. 261,33

## 3. Afspadsring af overarbejde:

Der gives adgang til lokalt at træffe aftale om en frivillig ordning for afspadsring af overarbejde, som afvikles inden for 3 måneder.

# §9 Truckførere

For kørsel med truck, hvortil kræves certifikat, betales et tillæg til timelønnen for den tid, der køres på kr. 7,02 til de, der kører truck mere end 1 time daglig. (pr. 1. marts 2014: 7,12 kr.)



## §10 Arbejdstøj

Der udleveres kitler, som ikke må fjernes fra virksomheden.

Der udleveres gummistøvler og gummiforklæder efter behov. Til hjemmechaufførerne udleveres kedeldragt efter behov. Ved arbejde i kølerum træffes lokalt aftale om tilstrækkelig varm påklædning. I øvrigt henvises til bekendtgørelsen om arbejdstøj og personlige værnemidler efter lov om arbejdsmiljø.

## §11 Opsigelsesvarsel

1. Gensidige opsigelsesfrister:

*Timelønnede:*

Efter 1 måneds beskæftigelse er opsigelsesvarslet 1 uge.

Efter 3 måneders beskæftigelse er opsigelsesvarslet 14 dage.

Efter 1 års beskæftigelse er opsigelsesvarslet 1 måned.

Efter 3 års beskæftigelse er opsigelsesvarslet 2 måneder.

*Månedslønnede:*

For månedslønnede er opsigelsesvarslet 1 måned, efter 3 års beskæftigelse dog 2 måneder.

*Formænd:*

For formænd er opsigelsesvarslet 3 måneder til den 1. i en måned.

2. Bortfald af opsigelsesvarsel

Opsigelsesvarslet bortfalder, når arbejdsforholdet har været afbrudt i mere end 3 måneder. Undtaget herfra er dog civil- og værnepligt.

## §12 Fratrædelsesgodtgørelse

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

2. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
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 pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.
4. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Partnerne 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 ført var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres af arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

## **§13 Arbejdsskadeforsikring, dagpenge, syge børn, løn under sygdom, løn under barsel, alvorligt syge og ATP**

1. Arbejdsskadeforsikring:  
Arbejdsgiverne holder arbejderne forsikret mod følgerne af arbejdsskader i henhold til lov om arbejdsskadeforsikring.
2. Dagpenge:
  - a. I tilfælde af arbejdsudygtighed på grund af sygdom eller ulykkestilfælde erholder arbejderne dagpenge i henhold til sygedagpenge-loven.
  - b. Ansatte med 9 måneders beskæftigelse indenfor de sidste 24 måneder i virksomheden indrømmes frihed med sygedagpenge fra arbejdsgiveren, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af den ansattes syge, hjemmeværende barn/børn under 12 år.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun til anden pasningsmulighed etableres, og kan højst omfatte barnets første sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af en tro- og loveerklæring. Anmeldelse af fravær skal finde sted som ved anden sygdom.

### 3. Løn under sygdom:

Til lønmodtagere med 6 måneders beskæftigelse indenfor de sidste 24 måneder i virksomheden yder arbejdsgiveren under sygdomstilfælde normal løn (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, der er omfattet af en mellem arbejdsgiver og arbejdstager indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarigt syge (jf. § 56).

Feriegodtgørelse beregnes i henholdt til reglerne i ferielovens §25.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. fraværdsdag efter den foregående fraværdsperiodes udløb regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværdsdag i første fraværdsperiode.

### 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 (timeløn + anciennitetstillæg), dog max. kr. 140,00 pr. time. Beløbet indeholder den i lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

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.

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

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

Efter 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.

8. 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.

9. Hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v.:  
I tilknytning til reglerne i Barselsloven §26 og Lov om Social Service § 118 om hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at anmodningen om orlov imødekommes overfor medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående i eget hjem.

10. ATP:

Der betales ATP i henhold til reglerne i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

## §14 Barselsudligning

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

## §15 Ferie

1. Feriegodtgørelse:  
Af den i kalenderåret (optjeningsåret) udbetalte 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 feriekort-ordning, 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 (jf. protokollat II om feriekortordningen).
4. Feriens længde:  
Retten til ferie i løbet af et kalenderår (optjeningsår), og ferien skal holdes i løbet af det efter optjeningsårets udløb følgende ferieår regnet fra 1. maj - 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 (5 uger), lægges ferien således, at 15 dage lægges i ferieperioden 1. maj til 30. september.

Øvrige feriedage skal også gives i sammenhæng, men kan lægges uden for ferieperioden. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 dage, skal disse dage gives i sammenhæng. Hvis driftsmæssige hen-

syn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelt-dage.

Ovenstående kan fraviges ved aftale. Dog skal mindst 10 feriedage gives i sammenhæng.

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. Der kan på intet tidspunkt akkumuleres mere end én overført ferieuge.
5. Feriegodtgørelse under sygdom eller tilskadekomst:  
I henhold til ferielovens §25 gælder følgende:
- 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 eller tilskadekomst 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 lønmodtagerens egne forhold.
  - c. Feriegodtgørelse efter a. 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 kræve, at en lønmodtager dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom eller tilskadekomst i virksomheden.

## §16 Arbejds miljøorganisation

I henhold til ”Lov om arbejdsmiljø” angående intern arbejdsmiljø er følgende gældende:

- Alle virksomheder skal udføre en form for arbejdsmiljøarbejde.
- Også virksomheder med under 10 ansatte skal have en form for arbejdsmiljøarbejde.
- I virksomheder med 10 ansatte og derover skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet som hovedregel organiseres. Det vil sige, at de ansatte blandt sig vælger en arbejdsmiljørepræsentant, der sammen med virksomhedens arbejdsleder danner arbejdsmiljøgruppe.
- I virksomheder med 20 ansatte og derover oprettes som hovedregel arbejdsmiljøudvalg, hvor arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsledere og ledelse er repræsenteret.
- Efter tiltrædelse som arbejdsmiljørepræsentant skal denne senest 4 uger efter valget tilmeldes et Arbejds miljøkursus.
- Valg af arbejdsmiljørepræsentant foretages af samtlige ansatte i virksomheden.
- Arbejds miljørepræsentanten er beskyttet mod opsigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanten”.

## §17 Tillidsrepræsentanter

*1. Valg:*

På enhver virksomhed 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 tillidsrepræsen-



tant 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 trediedel af de der beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige arbejdere, der så vidt muligt har arbejdet på arbejdsstedet, i virksomheden eller virksomhedsafdelingen det sidste år.

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

### *2. 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 tillidsrepræsentanternes normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, hvis ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

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

### *3. 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 om fatter 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.

Der er enighed om, at de i bestemmelsen i øvrigt beskrevne rettigheder og pligter er uændrede i forhold til ovenstående fortolkningsbidrag.

#### *4. Afskedigelse:*

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

Der henvises i øvrigt til Hovedaftalens § 8 stk. 2 og 3.

En arbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant, ved afskedigelse fra virksomheden, krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet i henhold til § 7. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

#### *5. Fagretlig behandling:*

Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes indenfor varselsperioden, og forinden hans organisation har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden varselsperiodens udløb.

## 6. Informationsmøder:

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 arbejdstidsophør.

## 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 entrepriseaftale, - herunder hvis der er formodning for at underentreprenørens medarbejdere ikke har overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår, kan sagen behandles ved et organisationsmøde, hvis afholdelse fremmes mest muligt.

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

## §18 Seniorer

### *1. Seniorsamtaler*

GLS-A og 3F er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af beskæftigelse på arbejdsmarkedet, således at så mange medarbejdere som muligt tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

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

### *2. Seniorfridage*

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

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

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

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

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

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

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

## **§19 Løn- og arbejdsforhold for chauffører**

Overenskomstpakterne er enige om at § 15 i Overenskomsten for 2008-2011 også gælder for overenskomstperioden 2013-14 med de ændringer der følger af overenskomstforliget af 10. marts 2011 og 9. februar 2013.

Teksten kan herefter rekvireres hos overenskomstpakterne (i sin fulde og opdateret tekst) som særskilt bilag.

## §20 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.

## **§21 Bidrag til FiU uddannelsesfonden**

Til Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FiU) betales 24,5øre 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 28,5 øre pr. præsteret arbejdstime.

Parterne er enige om, at der gives tillidsrepræsentanter, talsmænd, arbejdsmiljørepræsentanter og medlemmer af samarbejdsudvalg adgang til at deltage i FiU-kurser af indtil 14 dages varighed pr. overenskomstår.

Kurserne skal placeres i perioden januar til februar og/eller september til oktober.

Kursusdeltagelse sker uden løn og med betaling via FiU.

## **§22 Jordbrugets Uddannelsesfond**

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

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

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

## **§23 Fagretlige regler**

Som regler for behandling af faglig strid gælder §2 i Hovedaftalen af 7. september 1974 med senere ændringer mellem Landsorganisationen i Danmark, De samvirkende Fagforbund og Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger.

## **§24 Overenskomstfravigende lokalaftaler**

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

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

## §25 Jordbrugets Organisationsaftaler

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

## §26 Hovedaftale

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

## §27 Overenskomstens varighed

Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2013 og gælder indtil den opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2015.

København, den 9. februar 2013.

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

For Fagligt Fælles Forbund  
(3F):

Gerner Wolff-Sneedorff

Arne Grevsen

## **Protokollat I. Modregning i tillæg**

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

## **Protokollat II. Brug af feriekort**

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

Idet ferieloven af 4. juni 1970, jf. lovbekendtgørelse nr. 53 af 16. februar 1978, med dertil hørende administrative bestemmelser i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler om anvendelse af feriekort træder i stedet for bestemmelserne om feriemærke-systemet/"ferie-giro-systemet" jf. Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 549 af 10. december 1979.

### **§1**

Til de arbejdere, der er beskæftiget hos medlemmer af Gartneribrugets Arbejdsgiverforening og dermed omfattet af de mellem ovennævnte parter indgåede overenskomster om løn- og arbejdsforhold, ydes ikke feriegodtgørelse, som kvartalsvis indbetales til "Ferie-Giro-systemet", idet der i stedet udleveres feriekort.

### **§2**

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

### §3

*På feriekortet anføres:*

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

### §4

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

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

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

### §5

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

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

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

## §6

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

### **Protokollat III. Arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning**

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. Pensionsbidraget fordeler sig således:

Arbejdsgiverbidrag	Lønmodtagerbidrag	I alt
8,66 %	4,33 %	12,99 %

Pensionsbidraget indbetales månedsvist til PensionDanmark.

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

- I forbindelse med indtrædelse i ordningen kræves ikke helbredsoplysninger.

### **Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

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

Pensionsbidraget udgør:

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

4. Følgende medarbejdergrupper er ikke omfattet af pensionsordningen, men skal have virksomhedens andel af pensionsbidraget udbetalt sammen med den indtjente løn:

Medarbejdere, der når den til enhver tid gældende efterlønsalder og modtager pension fra PensionDanmark.

Medarbejdere, der når den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Medarbejdere, der modtager supplerende førtidspension fra PensionDanmark

### **Pensionsindfasning**

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

## **Protokollat IV. Sundhedsordning**

Medarbejderne er omfattet af en sundhedsordning gennem PensionDanmark.

Ordningen finansieres gennem pensionsbidraget.

## **Protokollat V. Funktionærlignende ansættelsesforhold**

### **Aftale om funktionærlignende ansættelsesforhold**

3F og GLS-A anbefaler, at der efter 1 års ansættelse optages forhandlinger om funktionærlignende vilkår efter følgende retningslinier: Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan individuelt aftales med medarbejdere med mere end 12 måneders anciennitet, såfremt de pågældende udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde.

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt. Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en ansættelsesblanket, der skal anvendes ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til 3F og GLS-A.

### **Lønvurdering**

En gang om året tages lønnen for den enkelte ansatte op til vurdering til eventuel regulering. Terminen herfor kan være den samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed, men skal mindst efter den årlige lønregulering svare til det niveau, som ville være gældende efter de i øvrigt gældende overenskomstsmæssige regler.

Uoverensstemmelser 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, jfr. den individuelle aftales bestemmelser herom.



## **Opsigelse**

Funktionærlovens (FUL) §2 om opsigelsesvarslets længde samt FUL §2 a om fratrædelsesgodtgørelse er gældende, medmindre andet er aftalt i ansættelseskontrakten.

Opsigelsesvarsel i henhold til FUL §2 bortfalder ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning.

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

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

120 dages-reglen kan – selv om den er aftalt skriftligt – ikke gøres gældende, hvis den ansattes opsigelsesvarsel er omfattet af overenskomstens §17.

## **Efterløn**

Funktionærlovens §8 om efterløn til funktionærens ægtefælle eller børn under 18 år over for hvem funktionæren har forsørgerpligt er gældende.

## **Arbejdstid**

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

## **Uddannelse**

Organisationerne er enige om, at den tekniske og samfundsmæssige udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse, Organisationerne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne frihed, i det omfang det er nødvendigt for at ajourføre den faglige viden. Sker kursusdeltagelse på virksomhedens foranledning, betaler virksomhe-

den rejseudgifter og kursusudgifter såvel som løn. Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

### **Ferie**

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegørelse, jfr. Ferielovens §14.

### **SH-dage**

Arbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn på SH-dage samt 1. maj og Grundlovsdag.

### **Sygdом**

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom, jfr. FUL §5.

### **Lønningsperiode og lønudbetaling**

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår udbetales månedsløn på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer. Lønnen kan af virksomheden indsættes på den pågældendes bank-, sparekasse- eller girokonto.

### **Fagretlig behandling**

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

### **Aftalens opsigelse**

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker medarbejderne at blive frigjort, kan dette ske med det for medarbejderne gældende opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler er medarbejderen alene omfattet af overenskomsten mellem GLS-A og 3F.

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

Organisationerne er enige om, at nærværende retningslinier uden konfliktadgang kan tages op til forhandling ved kommende overenskomstforhandlinger.

## **Protokollat VI. Lærlinge under erhvervsuddannelse**

Ved forhandling d.d. mellem nedenstående organisationer blev følgende aftale indgået om løn- og arbejdsforhold for lærlinge under erhvervsuddannelsen inden for landtransportområdet:

### **§1. Område**

De i nærværende aftale fastsatte regler er gældende for lærlinge på landtransportområdet, der uddannes indenfor det overenskomstområde, der er reguleret af overenskomst mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) og Fælles Fagligt Forbund (3F) angående løn- og arbejdsforhold for beskæftigede på Gartnerens salgforeninger, pakkecentraler og frugtsalgforeninger samt eksportører af gartneriprodukter.

### **§2. Lokalt samarbejde**

Spørgsmål vedrørende uddannelsen af lærlinge indenfor landtransport på den enkelte virksomhed skal i henhold til hovedorganisationernes samarbejdsaftale behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes.

På virksomheder, hvor der ikke findes samarbejdsudvalg, behandles spørgsmålene i samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.

Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i erhvervsuddannelsesloven. Hvis der ikke findes tillidsrepræsentant behandles spørgsmålene mellem organisationerne.

### **§3. Arbejdsorganisationernes påtaleret**

Fremkommer der til arbejdsorganisationerne klage over mangelfuld uddannelse, fremlægges klagen for områdets faglige udvalg. Udvalget behandler herefter klagen i henhold til bestemmelserne i er-

hvervsuddannelsesloven og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

#### **§4. Den normale arbejdstid**

Lærlingenes normale arbejdstid er den samme som den, der er fastsat i overenskomsten mellem de underskrevne organisationer.

Lærlingenes normale daglige arbejdstid skal være sammenfaldende med den for virksomhedens voksne arbejdere fastsatte.

#### **§5. Mødepligt under skoleophold**

Lærlinge er i den tid, de deltager i skoleundervisning, principielt afgivet til skolen i disse uddannelsesperioder.

Lærlinge har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle fridage, som skal indhentes gennem ekstraundervisning i den øvrige del af uddannelsesperioden.

Under skoleferier, f.eks. i forbindelse med jul, påske og pinse har lærlingene, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde der på hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

Der ydes befordringsgodtgørelse i henhold til overenskomsten mellem GLS-A og 3F for gartnerier og planteskoler.

#### **§6. Skoleforberedelse**

Lærlinge skal i de perioder, hvor de deltager i undervisningen på skole, forberede sig udenfor skoletiden i den udstrækning, det er nødvendigt for at kunne gennemføre undervisningen op tilfredsstillende måde.

#### **§7. Løn**

Stk. 1: Lønnen er aftalt således:

1. uddannelsesår, pr. time

pr. 1. marts 2013 .....kr. 64,12

pr. 1. marts 2014 .....kr. 65,56

## 2. uddannelsesår, pr. time

pr. 1. marts 2013 .....	kr. 71,74
pr. 1. marts 2014 .....	kr. 73,35

## 3. uddannelsesår, pr. time

pr. 1. marts 2013 .....	kr. 81,03
pr. 1. marts 2014 .....	kr. 82,85

Elever, som påbegynder uddannelsen med uddannelsesaftale (praktikvejen), starter lønmæssigt med satsen for 1. uddannelsesår.

Elever, som påbegynder praktikuddannelsen efter 2. skoleperiode (skolevejen), starter lønmæssigt med satsen for 2. uddannelsesår.

### Stk. 2:

a) Når lærlingen i praktiktiden deltager i transporter udenfor Danmarks grænser betales kr. 234,86 pr. fulde 24 timer, idet eleven dog er garanteret aflønning svarende til 8 normaltimer pr. døgn. (pr. 1. marts 2014 240,50 kr.)

Endvidere betales:

- som medkører uden rattid - almindelig timeløn for 8 timer pr. døgn
- som medchauffør - 35% af samtlige satser for enmandsbetjente vogne. Første chaufføren aflønnes i disse tilfælde som ved enmandsbetjente vogne.
- som enechauffør - 60% af samtlige satser for enmandsbetjente vogne.

Eleven er garanteret en mindste indtjening pr. måned (lønperiode) på 160,33 x gældende timeløn.

### Stk. 3:

Under lærlinges udlandsophold i forbindelse med uddannelsen betaler virksomheden løn til lærlingen, jf. stk. 1. Eventuelle refusioner tilfalder virksomheden.

### Stk. 4:

Arbejdsgiver betaler endvidere den af skolen opkrævede udgift - indtil 400 kr. pr. uge – til elevens kost og logi ved ophold på skolehjem, såfremt eleven ikke kan deltage i undervisning på en skole, der ligger

nærmere ved elevens bopæl, eller såfremt virksomheden har valgt en fjernere liggende skole.

Virksomheden betaler den af staten fastsatte og af skolen opkrævede afgift, jf. bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009 om optagelse af elever på skolehjem og om elevbetaling.

### **§8. Løn under sygdom**

Lærlinge er omfattet af sygedagpengeloven og barselsloven, jf. overenskomstens § 9.

### **§9. Forsikringsordning til elever**

Elever, der ikke allerede er omfattet af den arbejdsgiverbetalte pensions- eller forsikringsordning er omfattet af en forsikringspakke hos PensionDanmark.

Forsikringspakken finansieres af arbejdsgiveren inden for en ramme på 350 kr. om året.

Indholdet af forsikringspakken aftales mellem overenskomstens parter og PensionDanmark og indeholder:

- løbende supplerende førtidspension
- engangsbeløb ved visse kritiske sygdomme
- sum ved dødsfald
- sundhedsordning i Falck Healthcare/PensionDanmark.

For indbetaling vedrørende forsikringspakken gælder de for PensionDanmarks sædvanligt gældende betingelser. Virksomheden tilmelder lærlingen til forsikringspakken på samme måde, som når virksomheden tilmelder en nyansat medarbejder til pensionsordningen. Præmien indbetales månedligt sammen med pensionsbidragene for de øvrige ansatte.

Parterne kan i overenskomstperioden ændre sammensætningen af forsikringspakken. Se nærmere om forsikringspakken på [www.pension.dk](http://www.pension.dk).

## **§10. Ferie**

### **Stk. 1:**

Lærlinge er omfattet af ferielovens bestemmelser, som er aftalt i overenskomstens § 15.

### **Stk. 2:**

Den årlige ferie udgør 5 uger (25 kalenderdage).

### **Stk. 3:**

I det første og andet hele ferieår (perioden 1. maj til 30. april), efter at uddannelsesforholdet på virksomheden er påbegyndt, har eleven ret til ferie som angivet i stk. 2.

### **Stk. 4:**

Er uddannelsesforholdet på virksomheden påbegyndt inden 1. juli har eleven også i dette ferieår ret til ferie som angivet i stk. 2.

### **Stk. 5:**

Har lærlingen ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedage i de i stk. 3 og 4 angivne tilfælde, giver virksomheden den i § 7 stk. 1 fastsatte løn i det resterende antal dage.

### **Stk. 6:**

Holder en virksomhed lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 31. marts har eleven, som er antaget den 1. juli eller senere, i samme ferieår ret til den i § 7 stk. 1 angivne løn for de feriedage, som de ikke har optjent ret til feriedage for, dog højst 1 uge.

### **Stk. 7:**

Lærlingene er omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP fra det fyldte 16. år. Bidraget hertil udredes af parterne efter de herom fastsatte regler.

## **§11. Overarbejde**

Overarbejde og arbejde på søn- og helligdage afregnes med et tillæg til lærlingens normaltimeløn på 50% for de første 2 timer og herefter 100% eller tilsvarende frihed.

Overarbejde afspadseres eller betales med overarbejdsbetaling efter de for virksomheden gældende regler.

## **§12. Skifteholdsarbejde**

Lærlinge kan sættes til arbejde i skiftende hold sammen med fagets voksne arbejdere efter samme retningslinier og i samme udstrækning som disse og i henhold til Arbejds miljølovens bestemmelser.

For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg til fagets voksne arbejdere.

## **§13. Arbejde på forskudt tid**

Lærlingene kan deltage i arbejde på forskudt tid sammen med fagets voksne arbejdere efter samme retningslinier og i samme omfang som disse.

Arbejde på forskudt tid reguleres efter overenskomstens paragraf om Forskudt Arbejdstid.

## **§14. Øvrige bestemmelser**

I øvrigt gælder overenskomsten mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) og Fælles Fagligt Forbund (3F) for GASA'erne.

# **Protokollat VII. Uddannelse og samarbejde**

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

# **Protokollat VIII. Forsøgsordninger**

De lokale parter har ofte ønske om at afprøve forskellige muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde for. Der indføres derfor en overenskomstmæssig bestemmelse, hvoraf fremgår, at overenskomstparterne er enige om, at der åbnes mulighed for, at der – under forudsætning af lokal enighed – kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.



Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

Under følgende forudsætninger kan der på den enkelte virksomhed etableres nedenstående særordninger vedrørende den ugentlige arbejdstidstilrettelægning:

- a. Særordningen skal være drifts- eller beskæftigelsesmæssigt begrundet.
- b. Der skal lokalt mellem virksomhedens ledelse og medarbejderne samt den lokale 3F-afdeling være enighed om ordningen.
- c. Virksomheden skal forinden ordningen realiseres indsende et eksemplar af den indgåede lokalaftale til Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) med en kort motivering for ordningens etablering (jfr. A). Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) videresender aftalen om den omtalte motivering til 3F, Grøn Gruppe, såfremt man mener, at ordningen kan iværksættes.
- d. Såfremt, man finder, at den indberettede ordning ikke er i fuld overensstemmelse med de aftalte særordninger – eller såfremt Forbundet skønner, at de hensyn, der ligger til grund for ordningen, ikke er tilstrækkeligt relevante - optages ordningen til fagretlig behandling
- e. Såfremt der ønskes etableret særordninger, som ikke omfattes af de nedenfor omhandlede eksempler, f.eks. etablering af varierende ugentlig arbejdstid, optages der forhandling herom mellem organisationerne, og ordningens realisering beror på, om der opnås enighed om denne.

### **”Fire-dages vagter”**

”Fire-dages vagter” kan etableres på virksomheder, hvor en sådan ordning imødekommer driftstekniske eller driftsøkonomiske hensyn.

Medarbejdere på ”Fire-dages vagter” afvikler den normale ugentlige arbejdstid på 4 ugentlige hverdagsvagter à 9 timer og 15 minutter, idet det skal sikres, at der regelmæssigt er 2 sammenhængende fridage.

For arbejdet betales sædvanlig løn og løntillæg samt forskudstillæg for de timer, der falder udenfor de sædvanlige rammer for arbejdstidens lægning.

### **Deltid**

I særlige tilfælde og hvis der er lokal enighed mellem virksomheden, tillidsmanden og den lokale afdeling kan der fraviges fra overenskomstens §3 stk. 2 – Deltidsbeskæftigelse.

Eventuelle aftaler herom indgås skriftligt.

## **Protokollat IX. Socialt kapitel**

SALA og LO er enige om at gøre en fælles indsats for at øge beskæftigelsen inden for virksomhederne på SALA's 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 medarbejdere, der er fyldt 60 år.

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

Hovedorganisationerne opfordrer ligeledes til, at overenskomstparterne inden for SALA-området giver adgang til personer, der har vanskeligt ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, kan tilbydes

særlige former for beskæftigelse, der indebærer en tilvænnning og oplæring til arbejdslivet, herunder evt. afvigelser fra overenskomstens løn- og arbejdstidsbestemmelser.

Hovedorganisationerne er enige om, at det er vigtigt at skabe forståelse hos virksomhedens 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 overenskomstens almindelige bestemmelser skal der være mulighed for ved aftaler med godkendelse af overenskomstens parter at lade arbejde udføre på særlige vilkår.

”Ansættelsen af ledige og erhvervshæmmede må ikke ske på bekostning af virksomhedernes nuværende arbejdsstyrke. Medlemsvirksomhederne opfordres derfor til i de respektive samarbejdsudvalg eller lignende at fastlægge retningslinier for en fastholdelsespolitik”.

## **§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 bistandslovens bestemmelser om revalidering samt personer, der modtager ydelser fra det offentli-

ge i henhold til lovgivningen om efterløn eller som førtidspensionister. Endelig omfatter aftalen ældre medarbejdere, der er fyldt 60 år.

## §2

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

## §3

Den i §2 nævnte lokalaftale kan fravige overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid m.v. Lokalaftalen, der fraviger overenskomstens almindelige bestemmelser, skal indeholde en stillingtale 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 lokal aftales indgåelse eller overenskomstparterne ikke kan godkende den indgåede aftale, kan uoverensstemmelsen fagretligt behandles. Såfremt der ikke opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

## §7

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

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

## **Protokollat X. Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere**

Mellem overenskomtparterne 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.

Overenskomtparterne 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 opsiges 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 overenskomtparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

## **Protokollat XI. Underleverandører**

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

kan GLS-A rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

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

## **Protokollat XII. Præcisering af vilkår for vikarer**

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

1. Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere optager virksomheder, der er vikarbureauer.
2. Ansættelse af vikarer på GLS-A's overenskomstområder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdet bestående lokalaftaler og kutymmer.

### **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 gyldighedsområde 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 gældende overenskomster- og aftaleforhold.

## **Øvrige forhold**

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

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

### *Formål*

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

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

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

### *Indsats*

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

- Løbende drøftelser 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

#### *Koordineringsudvalg*

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

### **Protokollat XIV. Samarbejde 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.

Overenskomstparterne har endvidere som fælles mål at nedbringe antallet af fagretlige sager, der videreføres efter afholdt mæglingmøde. 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.

### **Protokollat XV. Implementering af ligelønsloven mv.**

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