

2013 - 2015

Golfoverenskomsten

mellem

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

og

Fagligt Fælles Forbund (3F)

1. marts 2013

Organisationernes navn og adresse:

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

Agro Food Park 13, Skejby

8200 Aarhus N

Tlf.: 87 40 34 00

Fax: 87 40 34 34

E-mail: info@gls-a.dk

Hjemmeside: www.gls-a.dk

3F, Den Grønne Gruppe

Kampmannsgade 4

1790 København V

Tlf: 70 300 300

Fax: 88 920 299

E-mail: groen@3f.dk

Hjemmeside: <http://www.3f.dk>

Indholdsfortegnelse

Forord	5
§1 Arbejdstid	6
§2 Løn	7
§3 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer ...	10
§4 Særlig opsparing (fritvalgskonto)	11
§5 Fastlønsaftaler	11
§6 Overarbejde	12
§7 Sygdomstilfælde og tilskadekomst	13
§8 Løn under barsel og adoption	14
§9 Fravær på grund af børns sygdom	16
§10 Fridage	17
§11 Søgnehelligdags- fridagspulje	18
§12 Ferie og feriegodtgørelse	20
§13 Lønningsperiode og lønudbetaling	22
§14 Opsigelsesvarsler	23
§15 Fratrædelsesgodtgørelse	24
§16 Orientering om medarbejdere	25
§17 Tillidsrepræsentanter	25
§18 Natarbejde og helbreds kontrol	29
§19 Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	30
§20 Regler for behandling af faglig strid	30
§21 Nyoptagne virksomheder	30
§22 Lokalaftaler	31
§23 Barselsudligning	33
§24 Efteruddannelse	33
§25 Seniorpolitik	34
§26 Bidrag til FiU uddannelsesfonden	36
§27 Jordbrugets Uddannelsesfond	36
§28 Jordbrugets Organisationsaftaler	37
§29 Hovedaftale	37
§30 Overenskomstens gyldighedsperiode	37
Protokollat 1: Jordbrugets Arbejdsmarkedspension	38
Protokollat 2: Ansættelse på funktionær lignende vilkår	41

Protokollat 3: Uddannelse og samarbejde	44
Protokollat 4: Socialt kapitel	44
Protokollat 5: Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere.	47
Protokollat 6: Underleverandører	48
Protokollat 7: Vilkår for vikarer	48
Protokollat 8: Politisk arbejde mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe vedr. overenskomstmæssig beskæftigelse	49
Protokollat 9: Samarbejde mellem GLS-A og..... 3F Den Grønne Gruppe	50
Protokollat 10: Implementering af ligelønsloven	51

Forord

Denne overenskomst mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) og Fagligt Fælles Forbund (3F) gælder for alment forefaldende arbejde på golfbaner og golfbanevirksomheder (efterfølgende kaldt golfbaner), herunder anlæg,- og vedligeholdelse af golfbaner samt vedligeholdelse af golfbanens materiel.

For virksomheder/golfbaner der er medlemmer i GLS-A og som før denne aftales indgåelse er omfattet af tilpasningsaftaler, kan der optages forhandling om overgang til nærværende overenskomst.

§1 Arbejdstid

1. *Ugentlig arbejdstid*

Den ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer.

2. *Deltid*

Der er mulighed for at indgå skriftlig aftale om deltidsansættelse på minimum 15 timer pr. uge. Arbejdstiden for deltidsbeskæftigelse aftales skriftligt ved ansættelsen, idet den daglige arbejdstid for de deltidsbeskæftigede ikke må overstige arbejdstiden for de øvrige på virksomheden beskæftigede medarbejdere. Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede medarbejdere i forbindelse med etablering af deltidsbeskæftigede, for så vidt der er tale om arbejdere med samme kvalifikationer.

3. *Daglig arbejdstid*

Den daglige arbejdstid lægges mellem kl. 06.00 og kl. 17.00.

4. *Varierende ugentlig arbejdstid*

Der kan lokalt træffes aftale mellem golfbanen og den enkelte medarbejder eller en gruppe af medarbejdere om, at den ugentlige arbejdstid kan varieres, således, at gennemsnittet over en 52 ugers periode ikke overstiger 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må dog ikke overstige 45 timer.

Aftaler om varierende ugentlig arbejdstid indgås med tillidsrepræsentanten. På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, har medarbejderne mulighed for at inddrage forbundets lokale afdeling. Manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.

Det er en forudsætning for anvendelse af varierende ugentlige arbejdstider, at der på golfbanen findes et opslag, hvoraf det fremgår, hvorledes arbejdstiden er fordelt over perioden – eller at der er udleveret en plan til medarbejderen over arbejdstiden.

5. *Første maj og ekstra fridag*

Udover de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehellidage er 1. maj hel fridag uden løn.

Medarbejderen har en ekstra fridag pr. år og denne aflønnes med fuld individuel løn for 7,4 timer (+ evt. tillæg). Afviklingen aftales lokalt efter medarbejderens ønske.

§2 Løn

1. Timeløn

		1. marts 2013	1. marts 2014
A	Greenkeepere / groundsman / faglærte gartnere og andre med relevant faglig uddannelse	130,20 kr.	132,05 kr.
B	Banemedhjælpere / gartnerarbejdere	124,85 kr.	126,70 kr.

2. Golf tillæg

Pr. 1. marts 2013kr. 14,96

3. Tillæg til faglærte

Der ydes et tillæg til faglærte arbejdere og arbejdere sidestillet hermed på kr. pr. time pr. 1. marts 2013kr. 4,50

4. Personlige tillæg

Til de anførte lønninger kan der ydes personlige tillæg, der aftales lokalt mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Tillæg kan aftales på grundlag af uddannelse, kvalifikationer, anciennitet samt efter arbejdets karakter. Hvor der er valgt en tillidsrepræsentant har denne ret til at deltage i eventuelle forhandlinger.

5. Funktionærlignende ansættelsesvilkår

Overenskomstparterne henviser til muligheden for at indgå aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår (se bilag 4).

6. Timeløn for ungarbejdere

	1. marts 2013	1. marts 2014
17 årige	97,65 kr.	99,04 kr.
16 årige	84,63 kr.	85,33 kr.
15 årige	65,10 kr.	66,03 kr.

Der ydes ikke golf tillæg til ungarbejdere.

7. Elevlønninger i praktik- og skoleperiode pr. uge

	1. marts 2013	1. marts 2014
Sidste år af lærekontraktperioden	4.054,72 kr.	4.148,05 kr.
Næstsidste år af lærekontraktperioden	3.371,27 kr.	3.448,87 kr.
Tredjesidste år af lærekontraktperioden	2.823,65 kr.	2.888,65 kr.
Fjerdesidste år af lærekontraktperioden	2.442,88 kr.	2.499,11 kr.

Elever indplaceres lønmæssigt således at der tælles baglæns, idet der i de sidste 12 måneder før afsluttende eksamen, betales med lønnen angivet som sidste år af lærekontraktperioden.

Elever har ret til ferie i overensstemmelse med reglerne i ferielovens §9. Påbegyndes uddannelsen den 1. juli eller senere, har eleven i forbindelse med den førstkommende jul- og nytårsperiode ret til 2 ugers ferie.

Arbejdsgiver betaler endvidere den af skolen opkrævede udgift – indtil 470 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. jf. bekendtgørelse nr. 533 af 17. juni 1996 om optagelse af elever på skolehjem og om elevbetaling.

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.

8. *Løn til voksne elever*

Voksenlærlinge aflønnes efter følgende regler:

- Voksenlærlinge betales løn som voksen arbejder, når lærlingen forinden har arbejdet i virksomheden i mindst 12 måneder eller virksomheden modtager lønrefusion under skoleophold fra AUB for vokselever.
- Når lærlingen har arbejdet i mindre end 12 måneder i virksomheden anbefales det, at vedkommende aflønnes som voksen arbejder.

- Når lærlingen ansættes – uden forudgående ansættelse i virksomheden – anbefales det også, at vedkommende aflønnes som voksen arbejder.
- Anbefaling betyder i den forbindelse, at virksomheden skal have saglige grunde til ikke at tilbyde løn som voksen arbejder.
- Saglige grunde kan eksempelvis være, at lærlingen ikke har forudgående relevant praktisk erfaring inden for overenskomstområdet, eller at den opnåede erfaring kun er ganske kortvarig, dvs. væsentlig mindre end 12 måneder.
- Lærlinge, der får løn som voksen skal også have sædvanlig indbetaling af bidrag til arbejdsmarkedspension, når betingelserne for dette opfyldes.

§3 Akkord og andre produktivetsfremmende lønsystemer

1. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende akkord eller andre produktivetsfremmende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomhed særlige forhold.
2. Hvis en arbejder omfattet af akkord eller andre produktivetsfremmende lønsystemer afskediges af en denne tilregnelig grund, beholder denne retten til en forholdsmæssig andel af eventuelt akkordoverskud eller andel af produktivetsfremmende løndel. Tilsvarende gælder, hvor arbejderen forlader sit arbejde efter afgivelse af opsigelsesvarsel, jf. §14.
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.

§4 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.

Alle medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 1,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

For timelønnede sker opsparingen gennem en forhøjelse af søgnehelligdagsfridagsbetalingen med 1,0 %.

For uge- og månedslønnede sker opsparingen gennem en forhøjelse af ferietillægget med 1,0 %.

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.

Parterne er enige om snarest efter mæglingforslagets godkendelse at nedsætte et teknikerudvalg med henblik på en nærmere afklaring af praktisk, administrative forhold vedrørende fritvalgskontoen.

§5 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.

§6 Overarbejde

For overarbejde henholdsvis før og efter den normale arbejdstids ophør betales et overarbejdstillæg på 100 % pr. time.

For overarbejde, arbejde på lørdage efter kl. 12.00 og søndage samt søgne-/helligdage ydes overarbejdstillæg på 100 % pr. time.

Der ydes overarbejdstillæg for mindst 3 timer på søndage samt på søgnehelligdage.

Pr. 1. februar 2015 udgår 3. afsnit og følgende er gældende:

Ved overarbejde på søndage samt søgne-/helligdage har medarbejderen ret til forinden at forlange mindst 3 timers arbejde.

Overarbejdet skal afspadseres i forholdet 1:2, og det afspadseres inden

for 12 måneder fra det tidspunkt, overarbejdet er præsteret. Afspadsning sker efter lokal aftale.

Overarbejdstillægget kan udbetales, mens merarbejde skal afspadses.

§7 Sygdomstilfælde og tilskadekomst

1. Sygedagpenge:

I sygdoms-, ulykkes- og fødselstilfælde gælder reglerne i lov nr. 1047 af 28. oktober 2004 om dagpenge ved sygdom eller fødsel med senere ændringer. Der betales altid fuld løn for den dag sygdom indtræffer i arbejdstiden.

2. Løn under sygdom:

Til arbejdere med 12 måneders (pr. 1. maj 2014 ændres beskæftigelseskravet til 9 måneder) beskæftigelse i virksomheden inden for de sidste 24 måneder yder arbejdsgiveren normal løn under sygdom i op til 8 uger ved rettidig anmeldt sygdom. (Timeløn + evt. tillæg dog max. pr. time 140,00 kr.). 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 henhold 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.

3. *Tilskadekomst:*

Ved tilskadekomst på arbejdspladsen hvor den pågældende arbejder efter forudgående aftale må forlade sit arbejde, betales medarbejderen med normal løn.

4. *Hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v.:*

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

5. *Feriegodtgørelse under sygdom eller tilskadekomst:*

Om feriegodtgørelse i sygdoms- og ulykkestilfælde se ferielovens §25.

§8 Løn under barsel og adoption

1. *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".

2. *Løn under forældreorlov*

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

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov 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.

3. 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.
4. Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 19 uger fra barnets modtagelse (barselsorlov).

Lønningen 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.

§9 Fravær på grund af børns sygdom

Barns 1. sygedag

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

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

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

Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der med virkning pr. 1. juli 2005 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.

§10 Fridage

1. Ansatte optjener frihed i overensstemmelse med nedenstående regler:
 - a. Der optjenes ret til en fridag for hver 2,4 måneders beskæftigelse (svarende til 0,7115 timer pr. uges beskæftigelse for fuldtidsansatte).
 - b. Der ydes betaling fra søgnehelligdags- fridagspuljen, jf. §11.
 - c. Fridagen afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte lønmodtagers ønske.
 - d. Fridagen skal afholdes senest 1 år efter optjening. Fridagene skal afholdes inden for afviklingsperioden og senest inden fratræden sker. Frihed, der ikke kan opgøres til hele dage, kan udbetales i forbindelse med fratræden.
 - e. Hvis friheden - begrundet i sygdom, fødsel, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller anden tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed ikke afholdes, kan den optjente løn for fridagene udbetales.
 - f. Opsparede fridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.
2. Den 24. december er hel fridag. Såfremt der er lidt et indtægtstab ydes betaling fra søgnehelligdags- fridagspuljen, jf. §11.

Under forudsætning af lokal enighed kan frihed den 24. december eller 31. december 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.

§11 Søgnehelligdags- fridagspulje

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

1. *Opsparing*

Søgnehelligdagsbetalingen til at betale søgnehelligdage og fridage samt frihed jule- og/eller nytårsaftensdag udgør 6,45 % af medarbejderens ferieberettigede løn (jf. protokollatet af 16. marts 2005 om beregningsprincipper for løn og tillæg), samt af løn under sygdom/tilskadekomst.

Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- fridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

2. *Betaling*

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

3. *Forskud*

Forskudsbeløbene til fuldtidsbeskæftigede udgør:

825 kr. til voksne medarbejdere

450 kr. til ungarbejdere og timelønnede elever

For medarbejdere ansat på deltid nedsættes forskudsbeløbene forholdsmæssigt.

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

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

Endelige udbetales forskudsbeløbene ved afvikling af de overenskomstmæssigt optjente fridage.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb.

4. Udbetaling af forskud

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

5. Ret til forskud

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

6. Restbeløb

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

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

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

7. Fratrædelse

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

8. Arbejde på en søgnehellighed

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

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 søgnehelligdays- fridagspuljen.

10. Dødsfald

Ved dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdays-/fridags-betaling afdødes bo.

11. Uge- og månedslønnede elever

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

§12 Ferie og feriegodtgørelse

1. Ferie og feriegodtgørelse:

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til lov nr. 396 af 31. maj 2000 med senere ændringer. Feriegodtgørelsen andrager 12½ %, og der optjenes ret til 2,08 dags ferie for hver måneds beskæftigelse. Ved 5 dages arbejdsuge (ved 6 dages arbejdsuge optjenes 2,5 dage pr. måned)

2. Feriekort:

Hovedorganisationernes standardaftale A om feriekort med senere ændringer er gældende.

En arbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, får ved sin fratræden udleveret en meddelelse fra virksomheden om, at han har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysning om beskæftigelsesperioden og en opfordring til arbejderen om at meddele arbejdsgiveren eventuel adresseforandring.

Senest umiddelbart efter optjeningsårets udgang får arbejderen fra virksomheden tilsendt et af organisationerne godkendt feriekort, som angiver arbejderens navn, det tidsrum inden for samme optjeningsår, beskæftigelsen hos den pågældende arbejdsgiver har varet, den ferie-

berettigede løn, der er udbetalt for samme tidsrum, samt den feriegodtgørelse, der er opnået ret til. Herudover anføres det antal feriedage, beskæftigelsen berettiger til, samt hvor meget feriegodtgørelsen udgør pr. feriedag.

Har arbejderen ved afgang ikke holdt de feriedage, der tilkommer ham hidrørende fra beskæftigelse på samme virksomhed i tidligere op-tjeningsår, udstedes der herfor feriekort (restferiekort) indeholdende tilsvarende oplysninger som ovenfor nævnt.

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

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

3. *Garantiordning:*

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) garanterer i tilfælde af betalingsstandsning for sine medlemmers udbetaling af skyldig feriegodtgørelse, og Fagligt Fælles Forbund (3F) er forpligtet til i sådanne tilfælde at medvirke til, at dets medlemmer overdrager deres krav på feriegodtgørelse til Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), jf. §8 i lov nr. 116 af 13. april 1972 om lønmodtagernes garantifond.

4. *Frigørelse for garanti:*

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) kan til enhver tid med 14 kalenderdages varsel frigøre sig for sin garanti i henhold til denne paragrafs stk. 3 for et eller flere af sine medlemmer. Når meddelelse herom, der ikke kan have tilbagevirkende kraft, er afgivet, finder statens FerieKonto-system anvendelse på den eller de virksomheder, som meddelelsen omfatter.

5. *Overførelse af ferie:*

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

- a. Aftalen skal indgås skriftligt inden 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 holdes i ferieåret. Der kan på intet tidspunkt akkumuleres mere end én overført ferieuge.

§13 Lønningsperiode og lønudbetaling

1. 14-dags lønnede:

Lønningsperioden er 2 uger. Afregningsdagen fastlægges som sidste dag i lønningsperioden. Lønudbetalingen finder sted senest en uge efter afregningsdagen til en torsdag. Falder lønudbetalingsdagen på en helligdag, udbetales den sidste bankdag forud.

2. Månedslønnede:

Under forudsætning af lokal enighed, kan der indføres månedsvis løn-udbetaling. Lønperioden er fra den 21. i måneden til den 20. i næste måned. Lønudbetalingen finder sted den sidste bankdag i måneden. I forbindelse med overgang fra 14 dages løn til månedsløn, skal der på begæring udbetales et acontobeløb, svarende til en halv månedsløn. Der aftales en afdragsordning for acontobeløbet.

3. Betaling ved ikke rettidig lønudbetaling:

Hvis lønnen ikke udbetales rettidigt, betales der under forudsætning af at ugeseddel eller lignende arbejdstidsdokumentation er rettidigt afleveret, almindelig løn + 50 % for de første to timer, hvor medarbejderen må undvære sin løn, derefter almindelig timeløn + 100% tillæg. Dog må medarbejderen først henvende sig på arbejdsgiverens bopæl enten personligt eller pr. telefon. Skyldes manglende rådighed over lønudbetaling misligholdelse fra et pengeinstituts side, bortfalder foranstående regler.

4. Aconto:

Såfremt lønnen ikke er til rådighed på lønudbetalingsdagen på grund af edb fejl udbetales et rimeligt acontobeløb.

5. Elektroniske dokumenter:

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere ferieort 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.

§14 Opsigelsesvarsler

1. Opsigelsesvarsler

Indenfor de første tre måneders beskæftigelse er der et gensidigt opsigelsesvarsel fra dag til dag.

Efter tre måneders beskæftigelse er der et opsigelsesvarsel på 14 dage fra arbejdsgiverside og 7 dage fra medarbejderen.

Efter et års beskæftigelse er der et opsigelsesvarsel på 30 dage fra arbejdsgiverside og 14 dage fra medarbejderen.

2. Fravigelse af opsigelsesvarsel

Ovennævnte opsigelsesvarsler kan fraviges i perioden 1. december – 29. februar, når der ikke anvendes alternativt indendørs arbejde.

Arbejdsophør efter denne regel kan aftales med tillidsmanden, hvor en sådan findes, og kan kun finde sted til en uges afslutning. Genansættelse skal finde sted ved sæsonstart. I modsat fald træder opsigelsesvarslet i kraft.

3. *Generhvervelse af anciennitet*

Medarbejdere, der afskediges efter at have opnået ret til de i stk.1 nævnte opsigelsesvarsler, eller som afbrydes i arbejdet, jf. stk. 4, men som genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 6 måneder, genindtræder i tidligere opnået anciennitet.

§15 **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. 5.000,00.
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 punkt 1 er opfyldte i relation til denne nye ansættelse.
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.

§16 Orientering om medarbejdere

Oplysninger om de i en virksomhed beskæftigede medarbejdere under denne overenskomst skal på begæring af 3Fs lokalafdelingens repræsentanter gives af arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

§17 Tillidsrepræsentanter

1. Valg

På enhver virksomhed, hvor der er beskæftiget mindst 4 medarbejdere, har medarbejderne ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Denne vælges blandt de medarbejdere, der har fast tilknytning til virksomheden.

I virksomheder med flere geografisk adskilte afdelinger er der adgang til at vælge tillidsrepræsentant i hver afdeling, når ovennævnte timetal er opfyldt.

Til afløsning for en tillidsrepræsentant, når denne er fraværende i længere tid på grund af sygdom, ferie, kursus m.v. vælges samtidig en stedfortræder, der nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten i den tid han/hun er i funktion som tillidsrepræsentant.

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.

3. Valgperiode og tidspunkt

Tillidsrepræsentantvalg finder sted i arbejdstiden i forbindelse med arbejdstids begyndelse eller ophør eller på kvartalsmødet i januar på en sådan måde, at alle inden for det område, tillidsrepræsentanten skal virke, får mulighed for at deltage i afstemningen.

Ved førstegangsvalg af tillidsrepræsentant i virksomheden, kan valg dog finde sted i april kvartal, hvis det har vist sig umuligt at gennemføre valg i januar kvartal.

Efter en funktionstid på 2 år foretages nyt valg, hvor genvalg kan finde sted. Valget skal godkendes af den stedlige 3F-afdeling, ligesom arbejdsgiveren eller dennes repræsentant på stedet skal have meddelelse om, hvem der er valgt til tillidsrepræsentant.

4. Ret og pligt

Tillidsrepræsentanten har ret og pligt til at påse, at de i overenskomsten fastsatte bestemmelser overholdes, og han/hun skal uopholdeligt optage forhandling med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, når der opstår uoverensstemmelser på arbejdspladsen.

Tillidsrepræsentanten har ret til den nødvendige frihed i arbejdstiden, når han/hun bliver indkaldt til møder og forhandlinger af 3F-organisationen. Tillidsrepræsentanten, dennes stedfortræder eller medarbejdere med faglige tillidshverv har efter angivelse af et rimeligt varsel ret til den fornødne frihed, når de skal deltage i kurser eller anden oplysningsvirksomhed.

Når det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han/hun forud meddele dette til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Såfremt der lægges beslag på tillidsrepræsentanten og/eller dennes stedfortræder i arbejdstiden i spørgsmål, der angår arbejdsgiveren, skal

han/hun for den tid, der medgår hertil. Aflønnes med gennemsnitsfortjeneste.

Parterne tilkendegiver, at man ikke vil modsætte sig, at der lokalt træffes aftale om hel eller delvis aflønning af tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanten skal i øvrigt 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.

Tillidsrepræsentanten har uhindret adgang til de forskellige arbejdspladser.

Tillidsrepræsentantens virksomhed udøves uden løntab.

5. Informationsmøder

Tillidsrepræsentanten har adgang til en gang i kvartalet at indkalde til informationsmøde af indtil 2 timers varighed (inkl. evt. køretid) i arbejdstiden. Den lokale 3F-afdeling har adgang til at deltage i disse møder. Kvartalsmøderne skal finde sted i forbindelse med arbejdstids begyndelse eller ophør.

På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan den lokale 3F-afdeling en gang årligt afholde kvartalsmøde med henblik på at få valgt en tillidsrepræsentant, som nævnt i stk. 1.

6. 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.

7. Afskedigelse

Principielt må en tillidsrepræsentant ikke afskediges. Afskediges en tillidsrepræsentant må afskedigelsen begrundes i tvingende årsager, og han/hun har da krav på 3 måneders varsel udover sædvanlig overenskomstmæssig opsigelse til ophør ved en lønningsperiodes afslutning.

Skønner forbundet, at afskedigelsen er uberettiget, er arbejdsgiveren pligtig til at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse i sagen.

Skyldes afskedigelsen arbejdsmangel, herunder afvikling af fjerntliggende arbejdsplads, bortfalder varslingsfristen, dog således at tillidsmanden under skyldig hensyntagen til anciennitet m.v. er den sidste der afskediges.

§18 Natarbejde og helbreds kontrol

Parterne har drøftet helbreds kontrol for medarbejdere beskæftiget som 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.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

Der 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.

§19 Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

1. Arbejdsmiljørepræsentanter:

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter. Herudover henvises i øvrigt til lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.

2. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer:

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

§20 Regler for behandling af faglig strid

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

§21 Nyoptagne virksomheder

1. Optagelse af virksomheder med særoverenskomst eller lokalaftale

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, en tiltrædelsesaftale eller en lokalaftale, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af nærværende overenskomst fra tidspunktet for optagelsen

2. Tilpasningsforhandling

Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Medarbejdere ansat på golfbanen forud for optagelsen hos Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere indtræder ved tilbagevenden til golfbanen efter sæsonbetonet afskedigelse eller lign. altid i de særlige vilkår som bestod inden golfbanens optagelse hos GLS-A.

3. *Optagelse af virksomheder uden overenskomst*

Virksomheder, som ved deres optagelse i Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) ingen overenskomst eller lokalaftaler har med Fagligt Fælles Forbund (3F), omfattes af nærværende overenskomst fra optagelsestidspunktet.

§22 Lokalaftaler

A. Lokalaftaler, der supplerer overenskomsten

Lokalaftaler skal i alle tilfælde, hvor de er af mere varig karakter, indgås skriftligt mellem ledelsen på arbejdspladsen og medarbejdernes tilidsrepræsentant – eller, såfremt en sådan ikke er valgt, med de(n) lokale Fagligt Fælles Forbund – 3F afdeling(er).

B. Lokalaftaler, der fraviger overenskomsten

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 arbejdsløshedsforsikringsystemet at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomsten vedrørende arbejdstid samt vedrørende opsigelse for så vidt angår afbrydelser af ansættelsesforholdet af midlertidig karakter.

Overenskomstfravigende lokale aftaler 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 – se stk. C pkt.1.

C. Generelle bestemmelser vedrørende lokale aftaler

1. *Opsigelse*

Lokalaftaler, kutymen eller reglementer kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, med mindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

2. *Lokal forhandling*

I tilfælde af opsigelse kan hver af parterne foranledige lokale forhandlinger afholdt og for så vidt enighed ikke opnås da at lade sagen behandle ved mæglingssmøde eventuelt organisationsmøde, jf. Regler for behandling af faglig strid.

3. *Fagretslig behandling*

Såfremt opsigelsen behandles fagretligt, er parterne ikke løst fra den opsagte lokalaftale, førend disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

4. *Sideløbende med overenskomsten*

Parterne kan aftale at lokalaftaler er sideløbende med overenskomsten. Lokalaftaler, der er sideløbende med overenskomsten, kan opsiges med samme varsel som beskrevet i stk.1. 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.

5. *Parternes anbefalinger*

Parterne anbefaler at golfbaner som ved indmeldelsen hos Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere har aftalt væsentlige andre aftaleforhold end angivet i nærværende overenskomst, herunder funktionærlignede ansættelse, udarbejder en lokalaftale som er sideløbende med overenskomsten.

§23 Barselsudligning

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

§24 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 uddannelsesniveaueet.

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. Uddannelses-

planlægningen 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.

§25 Seniorpolitik

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 lønningsperiode, 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.

§26 Bidrag til FiU uddannelsesfonden

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

§27 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 lønomkostninger, sekretariatsudgifter m.v.)

§28 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 og www.3f.dk.

§29 Hovedaftale

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

§30 Overenskomstens gyldighedsperiode

Nærværende overenskomst er gældende, indtil den i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2015.

Risskov, den 9. februar 2013.

For Gartneri-, Land- og Skov-
brugets Arbejdsgivere (GLS-A)

Gerner Wolff-Sneedorff

For Fagligt Fælles
Forbund (3F)

Arne Grevsen

Protokollat 1: Jordbrugets Arbejdsmarkedspension

Mellem på lønmodtagerside Fagligt Fælles Forbund (3F) og på arbejdsgiver side 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. Pension Danmark administrerer ordningen.
3. De nærmere retningslinjer for Jordbrugets Arbejdsmarkedspensionsordning er aftalt, som følger:

- Ordningen er etableret med virkning fra 1. marts 1993, idet pensionsordningens risikoelementer er trådt i kraft denne dato.
- Ordningen er obligatorisk og omfatter alle ansatte, der er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem parterne, og som er fyldt 20 år og som i mindst 3 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem aftaleparterne. Pr. 1. maj 2013 ændres 20 år til 18 år. Dog er ansatte, der kan dokumentere, at de i forbindelse med deres hidtidige ansættelsesforhold har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, omfattet af nærværende ordning fra ansættelsestidspunktet.

Elever under erhvervsuddannelse samt elever under landmandsuddannelsens modul 1 og 2 - bortset fra elever der får løn som voks-

ne - 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	lønmottager- bidrag	I alt
8,66 %	4,33 %	12,99 %

Pensionsbidraget indbetales månedsvis til Pension Danmark.

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

- I forbindelse med indtrædelse i ordningen kræves ikke helbredsoplysninger.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

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

Pensionsbidraget udgør:

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

Kontant udbetaling af pensionsbidrag

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 Pension Danmark.

Ordningen er finansieret gennem en forhøjelse af pensionsbidraget fra 12,75 % til 12,99 %.

Pensionsindfasning

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

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

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

Firmapensionsordning

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

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

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

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

Protokollat 2: Ansættelse på funktionærlignende vilkår

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for visse arbejdere 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.

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 ialt 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.

Sygdом

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 retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionær-lignende ansættelse med en enkelt arbejder, eller ønsker den enkelte arbejder at blive frigjort, kan dette ske for det med den pågældende arbejde 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 retningslinjer.

Protokollat 3: 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 4: Socialt kapitel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilag til Socialt Kapitel

(Aftale om ekstraordinært ansatte, ansatte med nedsat erhvervsevne mv.)

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

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

§1

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

§2

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

§3

Den i §2 nævnte lokalaftale kan fravige overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid mv. 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 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 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.

Protokollat 5: 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 opsigte 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 overenskomst-parterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Protokollat 6: Underleverandører

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

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

Protokollat 7: 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 overenskomstråder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdet bestående lokalaftaler og kutymer.

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, vikarbejdet strækker sig over. Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet 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 8: Politisk arbejde mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe vedr. overenskomstmæssig beskæftigelse

Formål

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

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

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

Indsats

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

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

Koordinationsudvalg

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

Protokollat 9: 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 tilidsfuldt og positivt samarbejde.

Overenskomstpartnerne har endvidere som fælles mål at nedbringe antallet af fagretlige sager, der videreføres efter afholdt mæglingsmøde. 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 10: Implementering af ligelønsloven

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