

2013 - 2015

Jordbrugsoverenskomsten

mellem

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

og

Fagligt Fælles Forbund (3F)

1. marts 2013

Indholdsfortegnelse

Forord.....	5
KAPITEL A: ARBEJDSSTID.....	6
§1. Arbejdstidens længde.....	6
§2. Arbejdstidens lægning.....	7
KAPITEL B: LØN.....	8
§3. Løn.....	8
§4. Akkord og andre produktivitsfremmende lønsystemer.....	11
§5. Fastlønsaftaler.....	12
§6. Særlig opsparing (fritvalgskonto).....	13
KAPITEL C: OVERARBEJDE, FORSKUDT TID SAMT HOLDDRIFTSARBEJDE.....	13
§7. Overarbejde.....	13
§8. Forskudt arbejdstid.....	14
§9. Holddriftsarbejde.....	15
KAPITEL D: SYGDOM, BARSEL, FERIE M.V.	15
§10. Sygdom, tilskadekomst, barsel m.v.....	15
§11. Barselsudligning.....	18
§12. Fravær på grund af børns sygdom.....	18
§13. Fridage.....	19
§14. Søgnehelligdags- fridagspulje.....	20
§15. Ferie og feriegodtgørelse.....	22
KAPITEL E: LØNNINGSPERIODE OG -UDBETALING.....	24
§16. Lønningsperiode.....	24
§17. Lønudbetaling.....	24
KAPITEL F: ANSÆTTELSE OG ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR.....	25
§18. Ansættelsesbeviser.....	25
§19. Opsigelsesvarsler.....	25
§20. Fratrædelsesgodtgørelse.....	26
§21. Regler vedrørende afskedigelse.....	27
KAPITEL G: TJENESTEBOLIG.....	27
§22. Tjenestebolig.....	27
KAPITEL H: TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER	29
§23. Tillidsrepræsentanter.....	29
§24. Arbejds miljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.....	32
KAPITEL I: ELEVER OG EFTERUDDANNELSE.....	33

§25.	Elever under erhvervsuddannelse.....	33
§26.	Udenlandske praktikanter	40
§27.	Efteruddannelse	43
KAPITEL J: ANDRE REGLER.....		44
§28.	Overenskomstfravigende lokalaftaler.....	44
§29.	Arbejdstøj.....	45
§30.	Velfærdsforhold	45
§31.	Entreprenørarbejde.....	45
§32.	Rådighedsvagt.....	46
§33.	Lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.	46
§34.	Seniorer	46
§35.	Helbreds kontrol for natarbejdere.....	48
§36.	Nyoptagne virksomheder	48
§37.	Bidrag til FiU uddannelsesfonden.....	49
§38.	Jordbrugets Uddannelsesfond	49
§39.	Jordbrugets Organisationsaftaler	49
§40.	Hovedaftale	49
§41.	Regler for behandling af faglig strid.....	50
§42.	Overenskomstens gyldighedsperiode	50
Bilag 1:		51
Lønninger ved blomsterløg		51
Lønninger ved frugtplantager		53
Lønninger ved fjerkræproduktion.....		55
Lønninger ved markeds- og eksportstalde		57
Lønninger på maskinstationer		59
Lønninger på minkfarme		61
Bilag 2: Protokollat vedrørende modregning.....		63
Bilag 3: Protokollat om Jordbrugets Arbejdsmarkedspension.....		63
Bilag 4: Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår		67
Bilag 5: Protokollat om uddannelse og samarbejde		69
Bilag 6: Socialt kapitel.....		69
Bilag 7: Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere		72
Bilag 8: Protokollat om underleverandører		73
Bilag 9: Protokollat om præcisering af vilkår for vikarer		73
Bilag 10: Protokollat om politisk samarbejde mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe vedr. overenskomstmæssig beskæftigelse.....		74
Bilag 11: Protokollat om samarbejdet mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe.....		75
Bilag 12: Protokollat om implementering af ligelønsloven		76

Forord

Denne overenskomst mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) og Fagligt Fælles Forbund (3F) erstatter med virkning fra og med 1. marts 2013 de mellem parterne hidtil gældende overenskomster for

- landbrugsarbejde
- blomsterløg
- frugtplantager
- maskinstationer
- minkfarme
- markeds- og eksportstalde
- fjerkræproduktion (dog undtaget rugerier)

Overenskomsten for jordbrug omfatter herefter alt forefaldende arbejde, der sædvanligvis forekommer inden for det primære landbrug, herunder pasning af heste. Desuden omfatter overenskomsten maskinstationer samt dambrug, havbrug og akvakultur.

Såfremt arbejderne under denne overenskomst sættes til at udføre arbejde i skoven, kan disse vælge, hvorvidt de vil arbejde på landbrugstimeløn eller efter den gældende skovbrugsakkord.

Det er overenskomstparternes hensigt - bl.a. under hensyntagen til mulighederne for implementering af EU-direktiver - at opnå maksimal udbredelse af overenskomstdækningen inden for jordbruget

KAPITEL A: ARBEJ DSTID

§1. Arbejdstidens længde

1. *Ugentlig arbejdstid:*

Den normale effektive arbejdstid ved dagarbejde er indtil 37 timer ugentlig.

2. *Ugentlig arbejdstid ved pasning af dyr:*

Ved arbejde med pasning af dyr er den ugentlige arbejdstid indtil 37 timer i gennemsnit over en 8 ugers periode.

3. *Aftale om 40 timers arbejdsuge:*

Hvor der er lokal enighed herom, kan der etableres 40-timers arbejdsuge i indtil 18 uger pr. år.

Det er en betingelse, at der forud for etableringen aftales en skriftlig plan for den ugentlige arbejdstid samt for afspadseringen af de i perioden opsparede overskydende timer.

Begge parter har krav på 8 dages varsel

I forbindelse med afskedigelse, skal overskydende timer være afspadseret, inden fratrædelsen finder sted.

Det kan lokalt aftales, at lønnen for de opsparede timer hensættes til udbetaling i forbindelse med afspadsering.

4. *Variierende ugentlig arbejdstid*

Arbejdstiden kan under forudsætning af lokal enighed tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider indenfor en periode på højst 26 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i en eller flere uger overstiger 45 timer, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, selvom den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet.

Aftalen 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.

5. *Deltidsbeskæftigelse*

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

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

§2. **Arbejdstidens lægning**

1. *Arbejdstidens lægning:*

Den daglige arbejdstid lægges mellem kl. 6 og kl. 18.

2. *Arbejdstidens lægning ved pasning af dyr:*
Ved arbejde med pasning af dyr gælder den i stk. 1 fastsatte ramme for arbejdstidens lægning ikke.
3. *Staldpersonalets fridage:*
Staldarbejdere og lignende har ud over den lovhjemlede ferie ret til uden løn at have 56 fridage pr. år. Fridagene lægges således, at hver 3. søn- og helligdag bliver fri, såfremt arbejderen ønsker det. Fridage gives efter aftale mellem arbejder og arbejdsgiver så vidt muligt med mindst 3 dages varsel.

KAPITEL B: LØN

§3. Løn

1. *Timeløn:*

Løngruppe A

Arbejdere

- med tjenestebolig

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 116,14 kr. 7,20 kr. 123,34
pr. 1. marts 2014.....	kr. 117,99 kr. 7,20 kr. 125,19

- uden tjenestebolig

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 119,32 kr. 7,20 kr. 126,52
pr. 1. marts 2014.....	kr. 121,17 kr. 7,20 kr. 128,37

Løngruppe B

Arbejdere med mindst 1 års praktisk erfaring efter det fyldte 18. år, samt arbejdere med EFG/Erhvervsuddannelse med mindre end 1 års praktisk erfaring efter endt uddannelse:

- med tjenestebolig

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 121,03 kr. 7,20 kr. 128,23
pr. 1. marts 2014.....	kr. 122,88 kr. 7,20 kr. 130,08

- uden tjenestebolig	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 124,21	kr. 7,20.....	kr. 131,41
pr. 1. marts 2014.....	kr. 126,06	kr. 7,20.....	kr. 133,26

Løngruppe C

Traktor- og maskinførere som har 4 års praktisk erfaring i landbruget og kursusbevis fra samtlige AMU-kurser svarende til den produktion i hvilken beskæftigelsen finder sted, og som har erhvervet praktiske forudsætninger for selvstændigt at kunne føre, vedligeholde samt udføre mindre reparationer på maskiner

samt

staldpersonale, som har mere end 1 års praktisk erfaring og som har erhvervet kursusbevis fra samtlige AMU-kurser, svarende til den produktion i hvilken beskæftigelsen finder sted, og som har erhvervet praktiske forudsætninger for selvstændigt at kunne passe en besætning

samt

arbejdere med EFG/Erhvervsuddannelse med mere end 1 års praktisk erfaring efter endt uddannelse:

- med tjenestebolig	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 123,03	kr. 7,20.....	kr. 130,23
pr. 1. marts 2014.....	kr. 124,88	kr. 7,20.....	kr. 132,08

- uden tjenestebolig	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013.....	kr. 126,21	kr. 7,20.....	kr. 133,41
pr. 1. marts 2014.....	kr. 128,06	kr. 7,20.....	kr. 135,26

2. Tillæg til faglærte:

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

3. *Anciennitetstillæg:*

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

4. *Løn på øvrige områder:*

Vedrørende lønninger indenfor blomsterløg, frugtplantager, maskinstationer, minkfarme, markeds- og eksportstalde samt fjerkræproduktion henvises til bilag 1.

5. *Ungarbejdere:*

- 17 årige, 75% af voksne, pr. time

pr. 1. marts 2013.....kr. 89,49

pr. 1. marts 2014kr. 90,88

- 16 årige, 65% af voksne, pr. time

pr. 1. marts 2013.....kr. 77,56

pr. 1. marts 2014kr. 78,76

- 14-15 årige, 50% af voksne pr. time

pr. 1. marts 2013.....kr. 59,66

pr. 1. marts 2014kr. 60,59

6. *Klargøring af traktorer:*

For at holde traktorer startklare til arbejdstidens begyndelse indtil ½ time dagligt uden for normal arbejdstid betales ½ timeløn.

7. *Fradrag for kost og logi:*

For arbejdere ansat med kost og logi eller kost alene fradrages i den i stk. 1 nævnte timeløn de til enhver tid af ligningsmyndighederne fastsatte værdier for kost og logi eller kost alene.

8. *Tillægsbetalinger ved pasning af dyr:*

Ved arbejde med pasning af dyr betales ved arbejde inden for normal arbejdstid følgende tillæg:

Før kl. 5.00 om morgenen, pr. time

pr. 1. marts 2013.....kr. 19,35

pr. 1. marts 2014kr. 19,63

På lørdag eftermiddage, pr. dag	
pr. 1. marts 2013.....	kr. 118,15
pr. 1. marts 2014	kr. 119,83

På søn- og helligdage, pr. dag	
pr. 1. marts 2013.....	kr. 250,23
pr. 1. marts 2014	kr. 253,79

§4. 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 utilregnelig grund, beholder denne retten til en forholdsmæssig andel af eventuelt akkordoverskud eller andel af produktivetsfremmende løndel. Tilsvarende gælder, hvor arbejderen forlader sit arbejde efter afgivelse af opsigelsesvarsel, jf. §19.
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).

Akkordtaksten skal fastsættes på en sådan måde, at medarbejdere, der arbejder i et normalt arbejdstempo under normale arbejdsforhold, kan oppebære en indtjening, der som minimum svarer til overenskomstmæssig timeløn.

Hvis der ikke opnås enighed mellem parterne om udførelse af arbejdet på akkord, udføres arbejdet på timeløn i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Ved arbejde i akkord fastsættes taksterne efter aftale mellem arbejdsgiver og de pågældende medarbejdere.

Aftalen om akkord og den aftalte betaling for akkordarbejdet skal foreligge skriftligt før arbejdet begyndes.

Ved arbejde på akkord foretages en løbende registrering af arbejdstiden, således at en kontrol af timefortjenesten er mulig.

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

§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. Særlig opsparing (fritvalgskonto)

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

Medarbejdere opsparer 1 procent af den ferieberettigede løn som særlig opsparing

For timelønnede sker opsparingen gennem en forhøjelse af søgnehelligdagsfridagsbetalingen.

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

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

KAPITEL C: OVERARBEJDE, FORSKUDT TID SAMT HOLDDRIFTSARBEJDE

§7. Overarbejde

1. Overarbejdsbetaling:

For overarbejde efter den normale arbejdstids ophør betales følgende:

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt Pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 161,47 kr. 7,20 kr. 168,67
pr. 1. marts 2014.....	kr. 163,88 kr. 7,20 kr. 171,08

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013.....	kr. 223,58 kr. 7,20 kr. 230,78
pr. 1. marts 2014.....	kr. 226,91 kr. 7,20 kr. 234,11

2. *Overarbejde på søn- og helligdage:*

Ved overarbejde på søn- og helligdage skal der betales for mindst 3 timer.

Pr. 1. februar 2015 udgår ovenstående og følgende er gældende:

Ved overarbejde på søn- og helligdage har medarbejderen ret til forinden at forlange mindst 3 timers arbejde.

3. *Varsling af overarbejde:*

Overarbejde er arbejderne forpligtede til at udføre, når arbejdsgiveren anser det for nødvendigt af hensyn til driften. Om sådant overarbejde skal arbejderen have besked senest inden middag den pågældende dag.

I tilfælde hvor overarbejdet består i søn- og helligdagsarbejde, skal arbejderne have besked senest dagen før.

4. *Fradrag for forsømt tid:*

Ved opgørelse af overarbejde fradrages forsømt tid af den normale ugentlige arbejdstid, med mindre forsømmelsen skyldes en arbejderen utilregnelig grund eller en grund, som er rettidigt anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

5. *Afspadsering af overarbejde:*

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

Afspadsering sker time for time, idet overtidstillægget udbetales, når arbejdet udføres, mens den normale timeløn henstår til udbetaling, når afspadsering finder sted.

§8. Forskudt arbejdstid

Forskydningstillæg indtil 2 timer før kl. 6.00 pr. time

pr. 1. marts 2013kr. 32,31

pr. 1. marts 2014kr. 32,77

Forskydningstillæg indtil 2 timer efter kl. 18.00 pr. time

pr. 1. marts 2013kr. 23,19

pr. 1. marts 2014kr. 23,52

§9. Holddriftsarbejde

De i hæftet ”Arbejde i Holddrift” mellem GLS-A og 3F anførte bestemmelser er gældende for nærværende overenskomst.

KAPITEL D: SYGDOM, BARSEL, FERIE M.V.

§10. Sygdom, tilskadekomst, barsel m.v.

1. Sygedagpenge:

I sygdoms-, ulykkes- og fødselstilfælde gælder reglerne i sygedagpengeloven. 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 (timeløn og eventuelt anciennitetstillæg) i indtil 8 uger ved rettidig anmeldt 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 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 fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværdsdag i første fraværperiode.

3. *Tilskadekomst:*

Ved tilskadekomst på arbejdspladsen hvor den pågældende arbejder efter forudgående aftale må forlade sit arbejde, betales han i indtil 8 uger med normal timeløn samt eventuelt anciennitetstillæg.

4. *Løn under barsel:*

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

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

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

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

5. *Løn under forældreorlov*

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

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers 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 reservede del af orloven ikke, kan retten til fuld løn ikke overføres til den anden forælder.

De 11 uger kan ikke placeres under eventuelt udskudt orlov.

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

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

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

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 11 uger.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. *Hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v.:*
I tilknytning til reglerne i sygedagpengeloven 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.
9. *Feriegodtgørelse under sygdom eller tilskadekomst:*
Om feriegodtgørelse i sygdoms- og ulykkestilfælde se ferielovens §25.

§11. Barselsudligning

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

§12. Fravær på grund af børns sygdom

1. 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, hjemmевærende barn/børn under 12 år.

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

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

2. Børns hospitalsindlæggelse

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

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

Medarbejderen skal på opfordring kunne fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes betaling med samme sats som ved egen sygdom.

§13. Fridage

1. Ansatte optjener frihed i overensstemmelse med nedenstående regler:
 - a. Der optjenes ret til en fridag for hver 2,4 måneders beskæftigelse (svarende til 0,7115 timer pr. uges beskæftigelse for fuldtidsansatte).
 - b. Der ydes betaling fra søgnehellidags- fridagspuljen, jf. §14.
 - 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. Der ydes betaling fra søgnehellidags- fridagspuljen, jf. §14.

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

§14. Søgnehelligdags- fridagspulje

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

1. Opsparing

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

Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- fridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

2. Betaling

Den henlagte opsparing udbetales dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, fridag, juleaftens og 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 overenskomstret til frihed 1. maj samt juleaftensdag.

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 lønningensperiode, 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 den i stk. 1 nævnte opsparing og de i stk. 3 nævnte forskudsbeløb, idet medarbejderen dog ikke har krav på udbetaling af større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældendes søgnehellighed - fridagskonto.

6. *Restbeløb*

Søgnehelligheds- og fridagskontoen opgøres hvert år ved afslutningen af den lønningensperiode, 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 søgnehelligheder og fridage – f.eks. for medarbejdere på månedsløn eller medarbejdere ansat på funktio-

nærlignende vilkår – bortfalder opsparingen til søgnehelligdays- fridagspuljen.

10. Dødsfald

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

11. Uge- og månedslønnede elever

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

§15. Ferie og feriegodtgørelse

1. Ferie og feriegodtgørelse:

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven. 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 arbejdsgeberen 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 arbejdsgeber har varet, den ferieberettigede 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.

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.

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

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 overførelse af ferie ud over 20 dage til det følgende ferieår på følgende vilkår:

- a. Aftalen skal indgås skriftligt inden den 30. september efter ferieårets udløb. Virksomheden skal endvidere inden for samme tidsfrist give skriftlig meddelelse til den, der udbetaler feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

- b. Aftalen kan alene omfatte ferie ud over 20 feriedage.
- c. Der kan maksimalt overføres 5 feriedage i et ferieår. Ferie herudover skal afholdes i ferieåret. Det kan på intet tidspunkt akkumuleres med end én overført ferieuge

KAPITEL E: LØNNINGSPERIODE OG -UDBETALING

§16. Lønningsperiode

1. *Lønningsperiode:*
Lønningsperioden er normalt to uger.
2. *Aftale om omlægning af lønningsperiode:*
Arbejdsgiveren kan efter lokal drøftelse bestemme, at lønningsperioden skal være en, tre eller flere uger, dog maksimalt en måned, og at lønningsugen skal omlægges til kalenderugen.

§17. Lønudbetaling

1. *Lønudbetalingsmåde:*
Lønnen udbetales efter virksomhedens valg kontant eller ved overførsel til arbejderens konto i et af vedkommende selv valgt pengeinstitut.

Lønchecks kan dog anvendes på virksomheder, der hidtil har anvendt dem, eller hvor aftale herom træffes lokalt.
2. *Elektroniske dokumenter*
Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har

for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

3. *Lønudbetalingstidspunkt:*

Hvor lønnen udbetales ugevis, skal udbetaling finde sted senest på 7. dagen efter lønningsperiodens afslutning, Hvor lønnen udbetales månedsvis, udbetales lønnen senest på den sidste hverdag i måneden.

KAPITEL F: ANSÆTTELSE OG ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR

§18. Ansættelsesbeviser

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

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

§19. Opsigelsesvarsler

1. *Fastansatte arbejdere:*

For fastansatte arbejdere samt arbejdere med tjenestebolig gælder en gensidig opsigelsesfrist på 3 måneder til den 1. i en måned. Ved fastansatte arbejdere forstås sådanne, der i henhold til skriftlig kontrakt er ansat som fastansatte.

2. *Ikke fastansatte:*

For ikke fastansatte arbejdere gælder efter 1 års uafbrudt beskæftigelse en gensidig opsigelsesfrist på 2 uger.

Note: Arbejdere, hvis ansættelsesforhold er bekræftet ved brug af organisationernes standardansættelsesbevis, betragtes som ikke fastansatte.

3. *Deltidsansatte:*

For arbejdere ansat på mindre end fuld tid, jf. § 1, stk. 5 gælder følgende opsigelsesvarsel:

- Inden for de første 4 ugers uafbrudt beskæftigelse er der et gensidigt opsigelsesvarsel fra dag til dag.
- Efter 4 ugers uafbrudt beskæftigelse er der et opsigelsesvarsel på 1 uge fra arbejdsgiverside og 3 arbejdsdage fra arbejderside.
- Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse er opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside 1 måned og 14 dage fra arbejderside.
- Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse er opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside 2 måneder og 14 dage fra arbejderside.

4. *Bortfald af opsigelsesvarsel:*

Opsigelsesvarsel bortfalder ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning. For så vidt angår fastansatte arbejdere samt arbejdere med tjenestebolig må fortrædelser ikke finde sted

Ved produktionsstop, arbejdsmangel eller force majeure bortfalder opsigelsesvarsel i henhold til stk. 2 og stk. 3.

5. *Frivillig aftale om arbejdsforholdets ophør:*

Den i stk. 1 nævnte opsigelsesfrist forhindrer ikke, at parterne ved gensidig overenskomst aftaler, at fratræden sker med et kortere varsel.

6. *Ulovlig afbrydelse af arbejdsforholdet:*

Den part, som ikke giver varsel i henhold til denne paragrafs stk. 1, 2 eller 3, skal til modparten betale et beløb svarende til aflønningen for det antal arbejdsdage, som overtrædelser andrager.

§20. 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.

§21. Regler vedrørende afskedigelse

Ved udøvelsen af retten til at foretage enkeltmandsafskedigelse, må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3.

KAPITEL G: TJENESTEBOLIG

§22. Tjenestebolig

1. Fraflytning af tjenestebolig:

I tilfælde, hvor et arbejdsforhold ophører efter opsigelse i henhold til § 17, skal tjenestebolig fraflyttes samtidig med arbejdsforholdets ophør.

2. *Fraflytning ved arbejdsforholdets afbrydelse:*

Ophæves arbejdsforholdet i utide, har brugeren ret til at benytte boligen i indtil 1 måned efter sin fratræden.

3. *Efterladtes boligret:*

I tilfælde af en fastantagen arbejders død har arbejderens familie ret til at blive boende i tjenesteboligen i indtil 3 måneder, forudsat at arbejderen ikke er lovligt opsagt inden sin død.

4. *Tjenesteboligens indretning:*

Den fast antagne arbejder overladte fribolig skal bestå af mindst 2 værelser og køkken, spisekammer samt nødvendige udenomsbekvemmeligheder, såsom adgang til vaskerum, brændselsrum og toilet samt adgang til vandforsyning, alt i god, forsvarlig og vel vedligeholdt stand.

Såfremt der ved en tjenestebolig findes garage eller carport, skal denne overlades arbejderen uden vederlag. Til alle tjenesteboliger skal desuden anvises den til huset sædvanligt hørende have.

Hvor boligen ikke svarer til ovenstående, skal den efter fremsat påtale istandsættes snarest gørligt og så vidt muligt i løbet af 4 uger.

Der skal være adgang for arbejderen til at holde et for hans husholdning passende hønsehold.

5. *Større og nye boliger:*

Hvor en bolig består af 3 værelser, skal hele boligen anvises, dog således, at bestående forhold ikke derved angribes. Arbejderboliger, hvis opførelse eller ombygning påbegyndes efter denne overenskomst ikrafttræden, skal altid være på 3 værelser.

6. *Vandværksvand:*

Hvor vandledninger fra vandværker indlægges i boligen, betaler arbejdsgiveren installationen. Arbejderen betaler vandforbruget, når vandmålere forefindes.

7. *Vedligeholdelse:*

Den udvendige vedligeholdelse påhviler arbejdsgiveren. Den indvendige vedligeholdelse, herunder renholdelse og vedligeholdelse af oliiefyr, flaskegasanlæg, komfur m.v. samt isætning af vinduesglas påhviler arbejderen. Arbejdsgiveren kan forlange, at disse vedligeholdelsesarbejder udføres forsvarligt. Udgifter udover alm. vedligeholdelse påhviler arbejdsgiveren.

8. *Vanrøgt:*

Klage over en fast antagen arbejders åbenbare vanrøgt af en ham overladt bolig med have behandles efter Regler for Behandling af faglig Strid.

KAPITEL H: TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØ-PRÆSENTANTER

§23. Tillidsrepræsentanter

1. *Valg:*

På enhver virksomhed, hvor der er beskæftiget mindst 4 arbejdere, har arbejderne ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Denne skal vælges af arbejderne og skal være godkendt af den stedlige 3F-afdeling. Valget skal omgående meddeles arbejdsgiveren, der har ret til begrundet indsigelse.

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

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

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

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. *Ret og pligt:*

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

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

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

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

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

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

4. *Afskedigelse:*

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

5. *Fagretlig behandling:*

Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold kan ikke afbrydes inden for 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 arbejdstids ophør.

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/fejlagte oplysninger, kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

§24. Arbejds miljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

1. Arbejds miljørepræsentanter:

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

2. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer:

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

KAPITEL I: ELEVER OG EFTERUDDANNELSE

§25. Elever under erhvervsuddannelse

1. Uddannelsesaftale:

Senest ved uddannelsesforholdets start i praktikpladsen skal der oprettes en uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser med tilhørende bekendtgørelser samt de af Det faglige Uddannelsesudvalg for Jordbrug fastsatte regler.

Uddannelsesaftalen/tillægsaftalen skal altid omfatte hele læretiden eller den resterende del af denne incl. skoleophold.

Med det formål at give eleverne en så alsidig uddannelse som muligt skal praktiktiden deles mellem to eller flere praktikpladser.

Såfremt der ikke på forhånd er indgået en kombinationsaftale, har praktikværten pligt til at være eleven behjælpelig med fremskaffelse af et nyt velegnet lærested. Kan en sådan ny læreplads ikke fremskaffes, påhviler det praktikværten at fortsætte uddannelsesforholdet til ny praktikplads er fremskaffet.

Kan en ny praktikplads ikke fremskaffes, skal praktikværten indberette sagen til Det faglige Uddannelsesudvalg.

2. Læretid, prøvetid:

Læretiden er 3 år og 8 måneder.

Prøvetiden er 3 måneder i første praktikplads. Prøvetiden kan under ganske særlige omstændigheder forlænges efter behandling i Det faglige Uddannelsesudvalg.

3. Løn:

a. Timeløn

1. uddannelsesår:	i praktik og på skole	kr. pr. time
pr. 1. marts 2013		kr. 65,94
pr. 1. marts 2014		kr. 67,46

2. uddannelsesår:	i praktik og på skole	kr. pr. time
pr. 1. marts 2013		kr. 76,49
pr. 1. marts 2014		kr. 78,25

3. uddannelsesår:	i praktik og på skole	kr. pr. time
pr. 1. marts 2013		kr. 88,56
pr. 1. marts 2014		kr. 90,60

4. uddannelsesår:	i praktik og på skole	kr. pr. time
pr. 1. marts 2013		kr. 105,12
pr. 1. marts 2014		kr. 107,53

b. Månedslønnen udgør:

1. uddannelsesår:	i praktik og på skole	
pr. 1. marts 2013		kr. 10.572,16
pr. 1. marts 2014		kr. 10.815,86

2. uddannelsesår	i praktik og på skole	
pr. 1. marts 2013		kr. 12.263,64
pr. 1. marts 2014		kr. 12.545,82

3. uddannelsesår:	i praktik og på skole	
pr. 1. marts 2013		kr. 14.198,82
pr. 1. marts 2014		kr. 14.525,90

4. uddannelsesår:	i praktik og på skole	
pr. 1. marts 2013		kr. 16.853,89
pr. 1. marts 2014		kr. 17.240,28

Elever indplaceres lønmæssigt, således at ancienniteten beregnes fra uddannelsens afslutning.

Sker der afkorting af læretiden, anses nedsættelsen af læretiden at være sket i starten af uddannelsen, og eleven skifter løntrin i forhold hertil og i forhold til den reelle læretidsnedsættelse. Eventuel lønregulering sker med virkning fra den dag, læretidsnedsættelsen er endeligt godkendt af Det faglige Uddannelsesudvalg for Jordbrug.

c. Løn under skoleopholdet betales af den læremester, som har eleven i praktik umiddelbart før skoleopholdet.

Elever er under skoleophold forpligtet til at vende tilbage til virksomheden i undervisningsfri perioder, med mindre der er aftalt andet med læremesteren.

d. Betaling for overarbejde:

Overarbejde og arbejde på søn- og helligdage afregnes med et tillæg til elevens normaltimeløn på 50% for de første 2 timer og herefter 80% eller tilsvarende frihed.

Overarbejde afspadseres eller betales med overarbejdsbetaling efter elevens ønske.

e. Tillægsbetalinger ved staldarbejde:

For arbejde i normal arbejdstid på lørdag eftermiddag betales et tillæg på pr. dag

pr. 1. marts 2013.....kr. 56,44

pr. 1. marts 2014kr. 57,23

For arbejde i normal arbejdstid på søn- og helligdage betales et tillæg på pr. dag

pr. 1. marts 2013kr. 135,63

pr. 1. marts 2014kr. 137,53

f. Arbejdstid:

Arbejdstiden er den for øvrige arbejdere til enhver tid gældende i henhold til overenskomsten.

Når andre ansatte er hjemsendt på grund af vejrlig, kan elever ikke fortsætte det vejrligsramte arbejde, med mindre der sker ændringer i vejr-situationen

g. Sygdom og graviditet:

Elever henhører under sygedagpengelovens regler og modtager dagpenge i henhold hertil under fravær på grund af sygdom og graviditet.

I øvrigt henvises til overenskomstens regler herom.

h. Sikkerhed:

Af sikkerhedsmæssige grunde må elever i 1. uddannelsesår ikke beskæftiges med motorsave, motoriserede plantebor eller andre be-

slægtede maskiner med mindre kurser i redskabernes sikkerhedsmæssige betjening er gennemgået.

Ligeledes må elever i 1. uddannelsesår ikke selvstændigt arbejde med sprøjtning eller nedfældning af ammoniak.

I øvrigt gælder de i overenskomsterne nævnte sikkerhedsbestemmelser tillige for elever.

i. Ferie:

Elever henhører under ferieloven. Eleven optjener feriegodtgørelse af den i optjeningsåret (kalenderåret) udbetalte løn incl. løn under skoleophold, beregnet til dækning af ferien i det efterfølgende ferieår (1. maj - 30.april).

Elever har ret til ferie i 25 dage i såvel det første som det andet hele ferieår efter, at læreforholdet er begyndt.

Er læreforholdet påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, har eleven ret til 25 dages ferie allerede i dette ferieår.

Har en elev ikke optjent feriegodtgørelse til alle feriedage, betaler den arbejdsgiver hos hvem ferien afholdes, løn for de resterende feriedage. Optjent feriegodtgørelse skal anvendes først.

Lukker en virksomhed i forbindelse med førstkommande jul efter et læreforholds påbegyndelse (efter 1. juli) har eleven ret til ferie med løn i den periode virksomheden er julelukket.

Såfremt et læreforhold er startet den 1. juli eller senere, og ret til ferie eller frihed med løn ikke på anden måde er erhvervet, har lærlingen/eleven ret til en uges ferie med løn i forbindelse med førstkommande jule-nytårsperiode efter læreforholdets start. Denne ferie skal placeres, så den passer bedst muligt med virksomhedens drift.

Ferien lægges efter samme regler som gælder for voksne arbejdere. Såfremt der skal ske skifte af praktikplads omkring 1. august anbefales det, at eleven afvikler 3 ugers sommerferie, inden den nye praktikplads tiltrædes.

Eksempel 1:

Er uddannelsesaftalen oprettet pr. 1. august 2013, holder eleven første gang ferie i ferieåret 1. maj 2014 - 30. april 2015.

Eleven vil i dette tilfælde, på grundlag af beskæftigelsen i kalenderåret 2013, have optjent ret til ferie i 10½ dag (2,08 dag pr. måned), men pågældende har ret til 25 dages ferie i ferieåret 2014-2015. Praktikværten skal supplere op med 14½ dages ferie med løn, så det samlede antal feriedage bliver 25.

Eksempel 2:

Er eleven tiltrådt 1. juni 2013, vil pågældende allerede i ferieåret 1. maj 2013 - 30. april 2014 være berettiget til ferie i 25 dage, selv om eleven overhovedet ikke har været i beskæftigelse i 2012 og dermed ikke har optjent nogen feriegodtgørelse i 2012. Praktikværten skal således i dette tilfælde betale eleven løn i alle 25 feriedage.

j. Betaling for skolehjem

Arbejdsgiver betaler den af skolen opkrævede udgift 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.

Betalingen udgør 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.

k. 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.

1. Befordringsgodtgørelse under skoleophold:

Virksomheden bestemmer efter drøftelse med eleven, på hvilken skole undervisningen skal følges, og godtgør herefter eleven udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested og tilbage enten til bopæl/indkvarteringssted eller lærested.

Der skal i vides muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimelige store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes, dog først efter arbejdsgiverens godkendelse i det enkelte tilfælde.

Ved offentlig befordring ydes for faktisk afholdte udgifter mod dokumentation. Befordringen skal efter forudgående godkendelse af arbejdsgiveren foretages på en efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort o.lign.

Anvendes eget befordringsmiddel jf. stk. 2 ydes en befordringsgodtgørelse på 40 øre pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover, dog maksimalt svarende til taksten for billigste offentlige transportmiddel.

Til indkvarterede elever/lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringssted og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingelsen i stk. 1 er opfyldt. Bestemmelserne i stk. 2 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette punkt.

Er befordringen mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i stk. 1.

Det er en forudsætning for udbetaling af befordringsgodtgørelse, at arbejdsgiveren modtager hel eller delvis refusion af de afholdte udgifter fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

m. Løn til voksne elever

Ved voksne elever forstås elever, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år

Voksne elever aflønnes som voksen arbejder, når virksomheden modtager lønrefusion under skoleophold fra AUB for vokselever.

Voksne elever, som i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes som voksne arbejdere.

For alle øvrige voksne elever anbefales det, at disse aflønnes som voksen arbejder.

- anbefaling betyder i disse forbindelser, at virksomheden skal have saglige grunde til ikke at tilbyde løn som voksen arbejder.
- saglige grunde kan eksempelvis være, at eleven ikke har forudgående relevant praktisk erfaring inden for overenskomstområdet, eller at den opnåede erfaring kun er ganske kortvarig, dvs. væsentlig mindre end 12 måneder.
- elever, der får løn som voksne skal også have sædvanlig indbetaling af bidrag til arbejdsmarkedspension, når betingelserne for dette er opfyldt.

n. Elever under voksenerhvervsuddannelse (VEU)

For elever, der er fyldt 25 år, og som indgår i særligt tilrettelagte, afkortede uddannelsesforløb i henhold til bekendtgørelse for landbrugsuddannelsen, § 5, stk. 1, gælder følgende regler for aflønning:

- a. Elever, som indgår uddannelsesaftale med en virksomhed i fortsættelse af et bestående ansættelsesforhold, aflønnes under såvel praktikophold som skoleophold med den løn, eleven oppebar på tidspunktet for uddannelsens start. Lønnen reguleres i uddannelsesforløbet i henhold til overenskomstens almindelige regler. Elever, som er omfattet af en arbejdsmarkedspension ved uddannelsens påbegyndelse er fortsat omfattet af denne under uddannelsen.
- b. Elever, som indgår uddannelsesaftale med en ny virksomhed, aflønnes i henhold til jordbrugsoverenskomstens §3, løngruppe B under såvel praktik som skoleophold.

I øvrigt gælder de under punkt a nævnte regler.

- c. For elever, som opnår dispensation for alders- og beskæftigelseskravet i §5, stk. 2 i bekendtgørelse om landbrugsuddannelsens, aftales løn - og øvrige vilkår mellem eleven og virksomheden inden uddannelsens start.

Lønnen kan ikke være mindre end elevlønnen for et uddannelsesforhold indgået efter de almindelige regler.

§26. Udenlandske praktikanter

1. Grundlag:

Bestemmelserne i Udlændigelovens § 9 c stk. 1 udgør grundlaget for beskæftigelse af praktikanter, herunder praktikstedets egnethed, alderskriterier, uddannelsesmæssige kriterier, varighed og opholds- og arbejdstilladelse. P.t. gælder følgende:

- a. Praktikanten skal være fyldt 18 år men ikke 35 år på ansøgnings-tidspunktet.
- b. Praktikopholdet skal have til formål at supplere en påbegyndt eller erhvervet uddannelse i hjemlandet.

- c. Praktikopholdet skal have en faglig og tidsmæssig tilknytning til denne uddannelse.
- d. Praktikopholdet kan vare indtil 18 måneder, dog maksimalt 24 måneder, hvis der i kontraktperioden er indlagt et relevant fuld-tidsskoleophold på mellem 6 og 8 måneder.
- e. Praktikstedet skal være egnet til at modtage praktikanter. Dette opfyldes ved at praktikstedet er godkendt til at have elever under erhvervsuddannelsen.
- f. Praktikstedet kan højst modtage praktikanter svarende til det antal elever virksomheden er godkendt til at kunne beskæftige.

2. *Praktikopholdets uddannelsesmæssige forhold og indhold:*

- a. Af ansøgningen om opholds- og arbejdstilladelse fremgår de arbejdsopgaver, som praktikanten skal være beskæftiget med.
- b. Praktikanten kan kun beskæftiges med andre forfaldende arbejdsopgaver som er i en naturlig sammenhæng med de arbejdsopgaver der fremgår af ansøgningen om opholds- og arbejdstilladelse.
- c. Forfaldende arbejdsopgaver kan alene kun udgøre en ubetydelig del af arbejdstiden.

3. *Løn og ansættelsesforhold:*

- a. Løn i de første 6 måneders praktik, pr. måned

pr. 1. marts 2013.....	kr. 10.572,16	(kr. 65,94 pr. time)
pr. 1. marts 2014.....	kr. 10.815,86	(kr. 67,46 pr. time)

- b. Løn i efterfølgende praktik (7-18 måneder), pr. måned

pr. 1. marts 2013.....	kr. 12.263,64	(kr. 76,49 pr. time)
pr. 1. marts 2014.....	kr. 12.545,82	(kr. 78,25 pr. time)

Praktikanter der er fyldt 25 år eller som har afsluttet den uddannelse, der giver grundlag for praktikopholdet, pr. måned:

pr. 1. marts 2013.....	kr. 14.198,82	(kr. 88,56 pr. time)
pr. 1. marts 2014.....	kr. 14.525,90	(kr. 90,60 pr. time)

c. Betaling for overarbejde:

Overarbejde og arbejde på søn- og helligdage afregnes med et tillæg til praktikantens normaltimeløn på 50% for de første 2 timer og herefter 80% eller tilsvarende frihed.

Overarbejde afspadseres eller betales med overarbejdsbetaling efter praktikantens ønske.

d. Tillægsbetalinger ved staldarbejde:

For arbejde i normal arbejdstid på lørdag eftermiddag betales et tillæg pr. dag på:

pr. 1. marts 2013.....kr. 56,44

pr. 1. marts 2014.....kr. 57,23

For arbejde i normal arbejdstid på søn- og helligdage betales et tillæg pr. dag på:

pr. 1. marts 2013.....kr. 135,63

pr. 1. marts 2014.....kr. 137,53

e. Praktikanten er uopsigelig i den aftalte praktikperiode. Dog regnes den 1 måned som en prøvetid hvor begge parter kan ophæve praktikantforholdet uden varsel.

Såfremt praktikværten ophæver praktikantforholdet i prøvetiden skal praktikværten beskæftige praktikanten indtil nyt praktikophold kan påbegyndes hos en anden praktikvært eller betale praktikantens hjemrejse.

f. Overenskomstens øvrige bestemmelser er gældende for praktikanter.

4. *Organisationernes samarbejde:*

a. Parterne er enige om i fællesskab at udarbejde information til praktikværterne.

b. Parterne vil samarbejde etablere en hjemmeside med alle relevante oplysninger til praktikanter og praktikværter.

c. Parterne vil hver især arbejde for at opretholde kontaktmøderne via Jordbrugets Uddannelser med Udlændingsservices.

- d. Parterne vil følge op på denne aftale om udenlandske praktikanter, ved blandt andet at foretage fælles konsulentbesøg hos praktikanter og praktikværter (2-4 dage pr. år.)

§27. 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 uddannelsesniveaet.

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 tillidsre-

præsentant/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.

KAPITEL J: ANDRE REGLER

§28. Overenskomstfravigende lokalaftaler

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

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

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

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

§29. Arbejdstøj

Arbejdsgiveren tillægger en kedeldragt eller lignende pr. år til medarbejdere med 1 års ansættelse i virksomheden. Ved arbejde i SPF-besætninger tillægger arbejdsgiveren i fornødent omfang arbejdstøj, som benyttes i SPF-stalden.

§30. Velfærdsforhold

Arbejdsgiveren stiller velfærdsforanstaltninger til rådighed for arbejdere under denne overenskomst i henhold til gældende bekendtgørelser for arbejdsstedets indretning.

§31. Entreprenørarbejde

For entreprenørarbejder tiltræder parterne gensidigt nedenstående bestemmelser i den til enhver tid gældende bygge- og anlægsoverenskomst mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund (3F) vedrørende tidlønsbestemmelser, resultatlønsbestemmelser og velfærdsforanstaltninger på ikke-permanente arbejdspladser.

For så vidt angår 2012 – 2014 Bygge- og anlægsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund drejer det sig i overensstemmelse med hidtidig praksis om følgende bestemmelser:

- §17 overarbejde
- §18 over-, søn- og helligdagbetaling
- §19 forskudt arbejdstid
- §21 voksne arbejdere
- §22 chauffører og asfaltarbejdere

- §23 tagdækning
- §24 gartnere
- §25 nyansatte uden brancheerfaring
- §26 generelt
- §29 velfærdsforanstaltninger – ikke-permanente arbejdspladser
- Kapitel 8 om resultatløn.

I øvrigt finder bestemmelserne i Jordbrugsoverenskomsten mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere og Fagligt Fælles Forbund (3F) anvendelse.

§32. Rådighedsvagt

Aftaler om rådighed for tilkald indgås mellem arbejdsgiveren og de enkelte involverede lønmodtagere.

§33. Lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.

Der kan indgås arbejdsforhold i henhold til lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.

§34. Seniorer

1. Seniorsamtaler

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

2. Seniorfridage

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

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

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

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

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

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

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den 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.

§35. Helbreds kontrol for natarbejdere

Parterne har drøftet helbreds kontrol for beskæftiget som natarbejdere.

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

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

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

§36. 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 eller en lokalaftale, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af nærværende overenskomst fra tidspunktet for optagelsen, dog således, at organisationerne optager forhandling om, hvorledes eventuelle lokalaftaler skal udformes for ikke at forrykke de bestående overenskomstforhold som helhed. Sådanne forhandlinger optages snarest muligt efter optagelsen.
2. *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.

§37. Bidrag til FiU uddannelsesfonden

Til Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FiU) betales et bidrag på 9,5 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbet opkræves i henhold til særskilt aftale herom og fordeles med $\frac{3}{4}$ til LO og $\frac{1}{4}$ til GLS-A. Pr. 1. januar 2014 ændres bidraget til 13,5 øre pr. præsteret arbejdstime.

§38. Jordbrugets Uddannelsesfond

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

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

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

§39. Jordbrugets Organisationsaftaler

Mellem parterne er endvidere indgået organisationsaftaler, der blandt andet omfatter EU-direktiver, regler for behandling af faglig strid samt øvrige generelle aftaler parterne imellem. Jordbrugets Organisationsaftaler forefindes på www.gls-a.dk og www.3f.dk.

§40. Hovedaftale

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

§41. Regler for behandling af faglig strid

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

§42. 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.

København, den 9. februar 2013.

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

For Fagligt Fælles
Forbund (3F)

Gerner Wolff-Sneedorff

Arne Grevsen

Bilag 1:

Timeløn, ungarbejderløn, anciennitetstillæg og overarbejdsbetaling inden for områderne blomsterløg, frugtplantager, fjerkræproduktion, markeds- og eksportstalde, maskinstationer og minkfarme.

For samtlige nedenstående områder gælder, at medarbejdere ansat på mindre end fuld tid i henhold til overenskomstens §1, stk. 3 får udbetalt anciennitetstillæg i forhold til arbejdstiden.

Lønninger ved blomsterløg

<i>Timeløn</i>	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013	kr. 121,34	kr. 7,20.....	kr. 128,54
pr. 1. marts 2014	kr. 123,19	kr. 7,20.....	kr. 130,39

Tillæg til faglærte

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

kr. 4,50

Ungarbejdere

17-årige

pr. 1. marts 2013	kr. 91,01
pr. 1. marts 2014	kr. 92,39

16-årige

pr. 1. marts 2013	kr. 78,87
pr. 1. marts 2014	kr. 80,07

15-årige

pr. 1. marts 2013	kr. 60,67
pr. 1. marts 2014	kr. 61,60

Overarbejdsbetaling

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 157,74	kr. 7,20	kr. 164,94
pr. 1. marts 2014	kr. 160,15	kr. 7,20	kr. 167,35

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 218,41	kr. 7,20	kr. 225,61
pr. 1. marts 2014	kr. 221,74	kr. 7,20	kr. 228,94

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 242,68	kr. 7,20	kr. 249,88
pr. 1. marts 2014	kr. 246,38	kr. 7,20	kr. 253,58

Anciennitetstillæg

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

kr. 45,31

Lønninger ved frugtplantager

Timeløn

Løsarbejdere:

for traktor- og maskinkørsel samt arbejde med beskæring og sprøjtning

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013	kr. 124,82	kr. 7,20	kr. 132,02
pr. 1. marts 2014	kr. 126,67	kr. 7,20	kr. 133,87

for arbejde med frugt- og bærplukning og lignende

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013	kr. 121,04	kr. 7,20	kr. 128,24
pr. 1. marts 2014	kr. 122,89	kr. 7,20	kr. 130,09

Faste arbejdere:

faste arbejdere med vederlagsfri tjenestebolig aflønnes med

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013	kr. 121,74	kr. 7,20	kr. 128,94
pr. 1. marts 2014	kr. 123,59	kr. 7,20	kr. 130,79

Tillæg til faglærte

Der ydes et tillæg til faglærte arbejdere og arbejdere sidestillet hermed på

kr. pr. timekr. 4,50

Ungarbejdere

17-årige

pr. 1. marts 2013	kr. 90,78
pr. 1. marts 2014	kr. 92,17

16-årige

pr. 1. marts 2013	kr. 78,68
pr. 1. marts 2014	kr. 79,88

15-årige

pr. 1. marts 2013	kr. 60,52
pr. 1. marts 2014	kr. 61,45

Overarbejdsbetaling

For 1. time efter normal daglig arbejdstids ophør betales et tillæg på (+30%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 162,27	kr. 7,20.....	kr. 169,47
pr. 1. marts 2014	kr. 164,67	kr. 7,20.....	kr. 171,87

For efterfølgende timer samt søn- og helligdage indtil kl. 12 (+50%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 187,23	kr. 7,20.....	kr. 194,43
pr. 1. marts 2014	kr. 190,01	kr. 7,20.....	kr. 197,21

For søn- og helligdage efter kl. 12 (+100%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 249,64	kr. 7,20.....	kr. 256,84
pr. 1. marts 2014	kr. 253,34	kr. 7,20.....	kr. 260,54

Anciennitetstillæg

Der ydes et anciennitetstillæg pr. uge

Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 145,42
Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 191,11
Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 208,69

Lønninger ved fjerkræproduktion

Timeløn

A For arbejdere med mindre end 1 års praktik

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013	kr. 121,04	kr. 7,20.....	kr. 128,24
pr. 1. marts 2014	kr. 122,89	kr. 7,20.....	kr. 130,09

B For arbejdere med mere end 1 års praktik

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013	kr. 124,82	kr. 7,20.....	kr. 133,02
pr. 1. marts 2014	kr. 126,67	kr. 7,20.....	kr. 133,87

C Arbejdere, der bestyrer en afdeling, og stedfortrædere aflønnes som gruppe B + tillæg efter aftale.

Tillæg til faglærte

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

kr. 4,50

Ungarbejdere

17-årige

pr. 1. marts 2013	kr. 90,78
pr. 1. marts 2014	kr. 92,17

16-årige

pr. 1. marts 2013	kr. 78,68
pr. 1. marts 2014	kr. 79,88

15-årige

pr. 1. marts 2013	kr. 60,52
pr. 1. marts 2014	kr. 61,45

Overarbejdsbetaling

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 162,27	kr. 7,20	kr. 169,47
pr. 1. marts 2014	kr. 164,67	kr. 7,20	kr. 171,87

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 187,23	kr. 7,20	kr. 194,43
pr. 1. marts 2014	kr. 190,01	kr. 7,20	kr. 197,21

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 249,64	kr. 7,20	kr. 256,84
pr. 1. marts 2014	kr. 253,34	kr. 7,20	kr. 260,54

Idet dog nødvendigt overarbejde i f.m. fodring og indsamling af æg lørdag samt søn- og helligdage betales med (+80%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 224,73	kr. 7,20	kr. 231,93
pr. 1. marts 2014	kr. 228,01	kr. 7,20	kr. 235,21

Anciennitetstillæg

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

kr. 45,31

Lønninger ved markeds- og eksportstalde

Timeløn

A Timelønnen for arbejdere med mindre end 1 års praktik

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013	kr. 121,04	kr. 7,20.....	kr. 128,24
pr. 1. marts 2014	kr. 122,89	kr. 7,20.....	kr. 130,09

B Timelønnen for arbejdere med mere end 1 års praktik

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013	kr. 124,82	kr. 7,20.....	kr. 132,02
pr. 1. marts 2014	kr. 126,67	kr. 7,20.....	kr. 133,87

Tillæg til faglærte

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

kr. 4,50

Ungarbejdere

17-årige

pr. 1. marts 2013	kr. 90,78
pr. 1. marts 2014	kr. 92,17

16-årige

pr. 1. marts 2013	kr. 78,68
pr. 1. marts 2014	kr. 79,88

15-årige

pr. 1. marts 2013	kr. 60,52
pr. 1. marts 2014	kr. 61,45

Overarbejdsbetaling

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 162,27	kr. 7,20.....	kr. 169,47
pr. 1. marts 2014	kr. 164,67	kr. 7,20.....	kr. 171,87

Derefter og for søn- og helligdage (+80%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 224,68.	kr. 7,20.....	kr. 231,88
pr. 1. marts 2014	kr. 228,01	kr. 7,20.....	kr. 235,21

Anciennitetstillæg

Der ydes et anciennitetstillæg pr. uge

Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 191,11
Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 236,77
Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 254,35

Lønninger på maskinstationer

Timeløn

A Timelønnen for arbejdere med mindre end 1 års praktisk erfaring

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013	kr. 121,35	kr. 7,20	kr. 128,55
pr. 1. marts 2014	kr. 123,20	kr. 7,20	kr. 130,40

B Normaltimelønnen for jordbrugsmaskinførere og andre med mere end 1 års praktisk erfaring

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013	kr. 124,82	kr. 7,20	kr. 132,02
pr. 1. marts 2014	kr. 126,67	kr. 7,20	kr. 133,87

Tillæg til faglærte

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

kr. 4,50

Ungarbejdere

17-årige

pr. 1. marts 2013	kr. 91,01
pr. 1. marts 2014	kr. 92,40

16-årige

pr. 1. marts 2013	kr. 78,88
pr. 1. marts 2014	kr. 80,08

Overarbejdsbetaling

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 162,27	kr. 7,20	kr. 169,47
pr. 1. marts 2014	kr. 164,67	kr. 7,20	kr. 171,87

Derefter og for søn- og helligdage (+80%)

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 224,67	kr. 7,20	kr. 231,88
pr. 1. marts 2014	kr. 228,01	kr. 7,20	kr. 235,21

Anciennitetstillæg

Der ydes et anciennitetstillæg pr. uge

Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 171,79
Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 227,98
Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 245,56

N.B. Vedrørende lønsatser ved entreprenørarbejde henvises til overenskomstens §30.

Lønninger på minkfarme

Timeløn

For minkpassere, dyrebrugere, køkkenpersonale, udbringere af foderet, chauffører og for arbejde i kølehus

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 125,34	kr. 7,20.....	kr. 132,54
pr. 1. marts 2014	kr. 127,19	kr. 7,20.....	kr. 134,39

For øvrige arbejdere

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 121,66	kr. 7,20.....	kr. 128,86
pr. 1. marts 2014	kr. 123,51	kr. 7,20.....	kr. 130,71

Tillæg til faglærte

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

kr. 4,50

Ungarbejdere

17-årige

pr. 1. marts 2013	kr. 91,25
pr. 1. marts 2014	kr. 92,63

16-årige

pr. 1. marts 2013	kr. 79,08
pr. 1. marts 2014	kr. 80,28

Overarbejdsbetaling

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 162,94	kr. 7,20	kr. 170,14
pr. 1. marts 2014	kr. 165,35	kr. 7,20	kr. 172,55

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 225,61	kr. 7,20	kr. 232,81
pr. 1. marts 2014	kr. 228,94	kr. 7,20	kr. 236,14

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2013	kr. 250,68	kr. 7,20	kr. 257,88
pr. 1. marts 2014	kr. 254,38	kr. 7,20	kr. 261,58

Anciennitetstillæg

Der ydes et anciennitetstillæg pr. uge

Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 182,32
Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 227,99

Bilag 2: Protokollat vedrørende modregning

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

Bilag 3: Protokollat om Jordbrugets Arbejdsmarkedspension

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

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

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

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

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

Ved uddannelsens afslutning indtræder de i ordningen.

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

Bidragene fordeler sig således:

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

Pensionsbidraget indbetales månedsvis til PensionDanmark.

Der afregnes til og med sidste lønudbetaling i måneden. 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:

	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

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.

Sundhedsordning

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

Pensionsindfasning

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

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

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

Bilag 4: Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for visse arbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter de retningslinjer, der er anført i nærværende bilag. Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretlig behandles, dog kun til et forhandlingsmøde.

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

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

Løn

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

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

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

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

Anciennitet

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

Opsigelse

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

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

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

Arbejdstid

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

Ferie

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

S/H dage

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

Sygdom

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Øvrige bestemmelser

Arbejdere ansat på funktionærlovens

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

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

Fagretlig behandling

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

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

Bilag 5: Protokollat om uddannelse og samarbejde

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

Bilag 6: Socialt kapitel

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

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

- a) nuværende ansatte, der på grund af nedsat erhvervsevne har behov for et arbejde på særligt aftalte vilkår,
- b) personer med nedsat arbejdsevne omfattet af sociallovgivningen, f.eks. revalidender,
- c) ledige omfattet af lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik og lov om kommunal aktivering,
- d) elever ved tilbud om praktikpladser,
- e) ældre 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, at 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 eventuelt afvigelser fra overenskomsternes løn- og arbejdstidsbestemmelser.

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

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

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

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

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

§1

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

Bilag 7: Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

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

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

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at 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 over-

enskomstparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Bilag 8: Protokollat om underleverandører

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

Bilag 9: Protokollat om præcisering af vilkår for vikarer

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

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

Ikke medlem af GLS-A

3. Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomsternes fagli-

ge 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 omhandlede 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.

Bilag 10: Protokollat om politisk samarbejde mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe vedr. overenskomstmæssig beskæftigelse

Formål

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

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

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

Indsats

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

- Løbende drøftelser parterne imellem
- Gensidige forpligtelser og bestræbelser med henblik på at søge overenskomsterne udbredt mest muligt
- Koordineret interessevaretagelse i forhold til andre aktører, kontrolsystemer og RUT
- Fælles udredninger og analyser
- Afholdelse af seminarer og konferencer.

Koordinationsudvalg

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

Bilag 11: Protokollat om samarbejdet mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe

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

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

Bilag 12: Protokollat om implementering af ligelønsloven

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