

2013 - 2015

Overenskomst for metal

mellem

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

og

Dansk Metal

1. marts 2013

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Forord	3
§1 Arbejdstid	4
§2 Løn	5
§3 Søgnehelligdags- fridagspulje	5
§4 Overtidsbetaling	7
§5 Rådighedsvagt	8
§6 Forskudt arbejdstid	8
§7 Holddriftsarbejde	8
§8 Helbreds kontrol	8
§9 Sygdom- og ulykkestilfælde samt barselsfravær	9
§10 Barselsudligning	11
§11 Børns sygdom	11
§12 Ferie og feriegodtgørelse	12
§13 Opsigelsesregler	13
§14 Fratrædelsesgodtgørelse	15
§15 Tillidsmandsregler	15
§16 Lokale aftaler	17
§17 Ansættelsesaftaler	17
§18 Seniorfridage	18
§19 Regler for behandling af faglig strid	19
§20 Overenskomstens varighed	19
Bilag 1: Særlige bestemmelser for beskæftigede på kartoffelmelsfabrikker	20
§1 Løn	20
§2 Overtidsbetaling	21
§3 Forskudt arbejdstid	21
§4 Rådighedsvagt	22
Fællesbestemmelser	23
Uddannelsesfond	23
Protokollat om brug af feriekort	23
Protokollat om Jordbrugets Arbejdsmarkedspension	23
Firmapensionsordning	26
Protokollat om kompetenceudvikling	26
Protokollat om uddannelse og samarbejde	27
Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår	27
Protokollat om elever under erhvervsuddannelse	30
Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere	30
Protokollat om præcisering af vilkår for vikarer	31
Protokollat vedrørende socialt kapital	32
Bilag til Socialt Kapitel	33
(Aftale om ekstraordinært ansatte, med nedsat erhvervssevne mv.)	33
Protokollat om efteruddannelse	35

Forord

Overenskomsten er gældende for de af Gartneri-, Land- og Skovbrugets (GLS-A) medlemmer som i tilslutning til deres hovedproduktion udfører arbejde indenfor Metals sædvanlige faglige interesseområde. Dog er der mellem parterne enighed om, at nærværende overenskomst ikke har virkning for eksisterende overenskomstforhold.

For ovennævnte virksomhed tiltrædes de mellem Gartneri- Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) og Fagligt Fælles Forbund (3F) indgåede overenskomster gældende for ovennævnte virksomheders hovedproduktion.

Endvidere gælder overenskomsten for medlemmer af Dansk Metalarbejderforbund beskæftiget på kartoffelmelsfabrikker.

Hovedaftalen mellem SALA og LO er gældende for nærværende overenskomst.

§1 Arbejdstid

Stk. 1. Daglig og ugentlig arbejdstid:

Den normale arbejdstid er 37 timer ugentlig.

Arbejdstiden for medlemmer af Dansk Metalarbejderforbund, er normalt den samme som for de øvrige i virksomheden beskæftigede arbejdere.

Juleaftensdag er hel fridag. Såfremt der er lidt et indtægtstab ydes personlig timeløn. Endvidere er nytårsaftensdag fridag fra kl. 12.00.

Stk. 2. Optjening af fridage

Ansatte optjener frihed i overensstemmelse med nedenstående regler:

- a) Der optjenes ret til en fridag for hver 2,4 måneders beskæftigelse.
- b) Fridage betales fra søgnehelligdags- fridagspuljen.
- 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.
- g) Restbeløb – se § 3 stk. 6.

§2 Løn

Stk. 1 Lønfastsættelse

Fastsættelse af den enkelte medarbejders personlige løn skal ske under hensyntagen til den enkeltes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats. Minimallønnen for fastsættelse af den personlige løn er den overenskomstmæssige timeløn for de på virksomheden ansatte uflaglærte arbejdere.

Sådanne lokale, individuelle lønforhandlinger kan højst finde sted en gang pr. overenskomstår. Uoverensstemmelser vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

Note: Vedr. lønforhold for ansatte på kartoffelmelsfabrikker henvises til bilag 1

Stk. 2 Elektroniske dokumenter

Medlemsvirksomhederne 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 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 Søgnehelligdags- fridagspulje

Der opspares søgnehelligdagsbetaling og betaling for 5 fridage pr. år 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 opsparring udbetales dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, fridag, juleaftens- og/eller nytårsaftensdag og dels som en restbetaling.

3. Forskud

Forskudsbeløbene til fuldtidsbeskæftigede udgør:

900 kr. til voksne medarbejdere

500 kr. til ungarbejdere og timelønnede elever

For medarbejdere ansat på deltid nedsættes forskudsbeløbene forholdsmæssigt.

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

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

Endelige udbetales forskudsbeløbene ved afvikling af de overenskomstmæssigt optjente fridage.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb.

4. Udbetaling af forskud

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

5. Ret til forskud

Medarbejderen har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte opsparring 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 søgnehelligdag - fridagskonto.

6. Restbeløb

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

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

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

7. Fratrædelse

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

8. Arbejde på en søgnehelligdag

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

9. Medarbejdere ansat på månedsløn eller på funktionærlignende vilkår

Hvis der ikke fradrages i løn på søgnehelligdage og fridage – f.eks. for medarbejdere på månedsløn eller medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår – bortfalder opsparingen til søgnehelligdags- fridagspuljen.

10. Dødsfald

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

11. Uge- og månedslønnede elever

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

§4 Overtidsbetaling

Ved udførelse af overarbejde betales følgende:

1. og 2. overarbejdstime, tillæg til timelønnen på 50 %.

Efterfølgende overarbejdstimer samt søn- og helligdage, tillæg til timelønnen på 100 %.

Overarbejdstillægget beregnes af minimallønnen.

Note: Vedr. overarbejdsbetaling for ansatte på kartoffelmelsfabrikker henvises til bilag 1.

§5 Rådighedsvagt

Aftaler om rådighed for tilkald indgås mellem arbejdsgiveren og de enkelte involverede lønmodtagere. Som baggrund for drøftelserne kan henvises til nedennævnte regelsæt om rådighedsvagt.

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

Hverdage

pr. 1. marts 2013kr. 28,42

pr. 1. marts 2014kr. 28,82

Søn- og helligdage samt fridage

pr. 1. marts 2013kr. 34,98

pr. 1. marts 2014kr. 35,47

Ved tilkald betales overtidsbetaling i stedet for rådighedstillæg for den effektive arbejdstid, jf. overarbejdsreglerne.

§6 Forskudt arbejdstid

Ved arbejde på forskudt arbejdstid ydes samme tillæg som for virksomhedens ufaglærte arbejdere.

Note: Vedr. forskudt arbejdstid for ansatte ved kartoffelmelsfabrikker henvises til bilag 1.

§7 Holddriftsarbejde

Ved skifteholdsarbejde er hæftet ”Arbejde i holddrift” gældende.

§8 Helbreds kontrol

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

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der er klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år, jf. i øvrigt gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven.

§9 Sygdom- og ulykkestilfælde samt barselsfravær

1. Løn under sygdom

Til arbejdere med 12 måneders (pr. 1. maj 2014 ændres beskæftigelseskravet til 9 måneder) beskæftigelse i virksomheden indenfor de seneste 24 måneder yder arbejdsgiveren personlig timeløn, dog max. 140,00 kr. pr. time under sygdom i indtil 8 uger ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er endvidere en forudsætning, at den pågældende lønmodtager under fraværsperioden er berettiget til dagpenge i henhold til sygedagpengelovens regler.

Ovennævnte bestemmelser gælder ikke for sygdomstilfælde omfattet af en mellem arbejdsgiver og arbejdstager indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarigt syge (jf. § 56). Feriegodtgørelse beregnes i henhold til reglerne i ferielovens § 25.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. fraværsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i første fraværsperiode.

2. Anmeldelse af sygefravær

Sygdomstilfælde anmeldes i overensstemmelse med det for virksomheden til enhver tid fastsatte på grundlag af dagpengelovens bestemmelser.

3. Betaling ved ulykke og tilskadekomst

Kommer en arbejder i arbejdstiden til skade i virksomheden og må forlade arbejdspladsen efter aftale med arbejdsgiveren, erholder arbejderen personlig timeløn under fravær i op til 8 uger.

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.

Under de 14 ugers barselsorlov betales et ekstra pensionsbidrag (se Protokollat om Jordbrugets Arbejdsmarkedspension).

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

5. *Løn under forældreorlov*

- a. Vedr. fødsler der finder sted den 1. marts 2011 eller senere:

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov med løn yder arbejdsgiveren løn 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. De 11 uger kan dog ikke placeres under eventuelt udskudt orlov. Benyttes den reserverede del af orloven ikke, kan retten til fuld løn ikke overføres til den anden forælder.

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

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

Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov i indtil 11 uger. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

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

De 11 uger skal afholdes inden 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.

Betalingen af disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

6. Det er 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 betaling til medarbejderen tilsvarende.
7. Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 19 uger fra barnets modtagelse (barselsorlov).

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte dagpengesats. Det er en forudsætning, at arbejdsgiveren er berettiget til en refusion svarende til den maksimale dagpengesats.

8. *Hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet mv.*
I tilknytning til reglerne i bistandslovens kap. 12a 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.

§10 Barselsudligning

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

§11 Børns sygdom

1. Børns 1. sygedag

Ansatte med 6 måneders anciennitet i virksomheden har ret til frihed med dagpenge fra arbejdsgiveren, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af den ansattes syge, hjemmenværende barn/børn under 12 år. Frihed gives til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed er etableret. Frihed kan højst omfatte barnets første sygedag.

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

§12 Ferie og feriegodtgørelse

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til gældende ferielov.

Ferieprocenten udgør 12½ %.

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

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

§13 Opsigelsesregler

Stk. 1. Varsler

1. Indenfor de første 6 måneders ansættelse er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.
2. For arbejdere, der uden anden afbrydelse end de i pkt. 4 nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum – læretid tæller med – gælder følgende varsler:
 - a) Fra arbejdsgiverside:

Efter 6 mdrs. beskæftigelse	14 dage
Efter 9 mdrs. beskæftigelse	21 dage
Efter 2 års beskæftigelse	28 dage
Efter 3 års beskæftigelse	56 dage
Efter 6 års beskæftigelse	70 dage

Arbejdere, der er fyldt 50 år:

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

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

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

3. Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage, mens erstatning for manglende varsel kun beregnes for mistede arbejdsdage.
4. Som afbrydelse regnes ikke:
 - Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til arbejdsgiveren.
 - Indkaldelse til militærtjeneste.
 - Barselshvile.
 - Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialemangel eller lign., såfremt arbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

5. Følgende fraværsperioder tæller med i anciennitetsberegningen:
- a. Ved militærtjeneste 3 mdr.
 - b. Ved sygdom 4 mdr.
 - c. Ved tilskadekomst 6 mdr.
6. Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på minimum 14 dages opsigelsesvarsel, afskediges af en af medarbejderen utilregnelig grund uden det gældende varsel, betaler virksomheden den pågældende en erstatning, svarende til medarbejderens normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelser andrager. Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det pligtige varsel, skal der erlægges et beløb til virksomheden, svarende til den normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelser andrager.

Såfremt en medarbejder, der har modtaget eller betalt erstatning for manglende varsel, genantages inde for opsigelsesvarslets udløb, har den part der har betalt erstatning, ret til at kræve den del af erstatningen, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden, tilbagebetalt.

Uanset medarbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale om, at medarbejderen straks kan fratræde arbejdet, hvis medarbejderen beviser, at der er tilbudt den pågældende en fast plads eller lignende, hvis tiltrædelse ikke gør det muligt at overholde opsigelsesvarslet.

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

Stk. 2. Bortfald af opsigelsesvarsler

1. Opsigelsesvarsler bortfalder
- a. Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning, samt

- b. Ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

§14 Fratrædelsesgodtgørelse

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 betales henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør 5.000 kr.

Bestemmelsen 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.

Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne, jf. første afsnit, er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse ved hjemsendelse. Ved dette forstås en opsigelse, som er midlertidig. Hvis en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

§15 Tillidsmandsregler

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

Valget af tillidsrepræsentanten skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden under nærværende over-

enskomst, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der i øvrigt kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de der beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende. Elever/lærlinge har stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant.

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

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

2. 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.

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

repræsentanten har i sådanne tilfælde ret til sit personlige opsigelsesvarsel i henhold til gældende opsigelsesbestemmelser.

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

4. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til nærværende overenskomst og har 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden, kan den pågældendes arbejdsforhold, med mindre der er tale om arbejdsmangel, ikke afbrydes, før den pågældendes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen af opsigelsen ved fagretlig behandling. Dette forudsætter dog, at den fagretlige behandling påbegyndes inden en uge og fremmes mest muligt.
5. Organisationerne har – efter forudgående henvendelse til arbejdsgiveren – ret til ved deres repræsentanter at lade foretage kontrol på arbejdspladserne med henblik på overenskomstens overholdelse.

Ved kontrolbesøg skal medlemsvirksomheden oplyse, navne på alle personer, der er ansat i virksomheden, og som udfører arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I forbindelse med kontrolbesøget kan organisationernes repræsentanter få oplyst, navn, adresse og CVR nr. og arbejdsopgaver på virksomheder, som udfører underentreprise.

§16 Lokale aftaler

Hvor der foreligger særlige forhold på den enkelte virksomhed, er der adgang til at indgå lokale aftaler. Lokalaftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den 1. i en måned. Eventuelle uoverensstemmelser kan fagretligt behandles.

§17 Ansættelsesaftaler

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

2010. Organisationerne anbefaler brug af standardblanket, der er optrykt bagest i nærværende overenskomst.

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.

§18 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 seniorfridag. 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 fuldtidslønnet 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 medarbejder, jf. overenskomstens bestemmelser for feriefridag.

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 medarbejder 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 det følgende kalenderår. Medarbejder kan dog hvert år inden den 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den løn-
ningsperiode, 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 feriefridag.
For timelønnede følger reglerne for seniorfridage reglerne for feriefridag.

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 seniorfri-
dag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en for-
holdsmæssig beregning. Ved kalenderårets udløb og ved fratrædelse opgø-
res saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Etableringen af seniorordning ændrer ikke reglerne for frihed/feriefridage i
øvrigt.

§19 Regler for behandling af faglig strid

Ved behandling af faglig strid gælder jordbrugets regler for behandling af
faglig strid.

§20 Overenskomstens varighed

Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2013 og gælder,
indtil den af en af parterne opsigelse til ophør med 3 måneders varsel til en
1. marts, dog tidligst 1. marts 2015.

København, den 13.februar 2013

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

Gerner Wolff-Sneedorff

For Dansk Metalarbejder-
forbund

Kasper Palm

Bilag 1: Særlige bestemmelser for beskæftigede på kartoffelmelsfabrikker

§1 Løn

1. Ugelønnen udgør
pr. 1. marts 2013kr. 4.700,11
pr. 1. marts 2014.....kr. 4.750,06

Hvor der lokalt er enighed herom kan lønnen udbetales månedsvis. En måned regnes lig 160,33 timer.

Ugelønnen udbetales også i uger med søgnehellidage og optjente fridage.

2. Parterne er enige om, at der lokalt kan træffes aftale om løntillæg udover lønreguleringerne i overenskomstperioden, således at der for den enkelte ansatte tages behørig hensyn til vedkommendes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats.

Sådanne lønforhandlinger kan højst finde sted en gang pr. overenskomstår. Eventuelle uoverensstemmelser kan behandles fagretligt.

3. Kedel- og sodrensning er ikke indbefattet i foranstående lønninger, men betales efter lokal aftale mellem arbejdsgiver og de, der skal udføre arbejdet.

4. Anciennitetstillæg:

Der ydes følgende anciennitetstillæg pr. uge:

Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 165,56
Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 198,94
Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse	kr. 229,55

Anciennitetstillæg udbetales også i uger med søgnehellidage og optjente fridage.

§2 Overtidsbetaling

Overarbejde betales, således:

1. og 2. overarbejdstime, tillæg til timelønnen på 50 %.

Efterfølgende overarbejdstimer samt søn- og helligdage, tillæg til timelønnen på 100 %.

Overarbejdstillægget beregnes af minimallønnen, jf. §1.

Ved tilkaldelse til overarbejde, hvor der ikke er etableret rådighedsvagt efter § 5, betales for mindst 3 timer.

Overarbejde i forlængelse af normal arbejdstid af mere end 1 times varighed varsles senest samme dag kl. 12.00.

For manglende varsel betales en halv normal-timeløn.

§3 Forskudt arbejdstid

1. Etablering af forskudt arbejdstid.

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

2. Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 6 og kl. 18, for så vidt bestemmelserne i stk. 3 og stk. 4 er opfyldt.

Voksne arbejdere pr. time

Fra kl. 18 til kl. 22

pr. 1. marts 2013.....kr. 24,05

pr. 1. marts 2014.....kr. 24,39

Fra kl. 22 til kl. 6

pr. 1. marts 2013.....kr. 49,52

pr. 1. marts 2014.....kr. 50,21

3. Varsling til forskudt arbejdstid

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

4. Overarbejde ved forskudt arbejdstid

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

§4 Rådighedsvagt

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

Hverdage

pr. 1. marts 2013kr. 29,43

pr. 1. marts 2014kr. 29,84

Søn- og helligdage samt fridage

pr. 1. marts 2013kr. 36,21

pr. 1. marts 2014kr. 36,72

Ved tilkald betales overtidsbetaling i stedet for rådighedstillæg for den effektive arbejdstid, jf. overarbejdsreglerne.

Bestående ordninger må dog i indeværende overenskomstperiode ikke forringes.

Fællesbestemmelser

Uddannelsesfond

Bidraget til GLS-A-LO's uddannelsesfond udgør 9,5 øre pr. arbejdstime. Pr. 1. januar 2014 stiger bidraget med 4 øre pr. arbejdstime. Beløbet fordeles med $\frac{3}{4}$ til LO og $\frac{1}{4}$ til GLS-A.

Protokollat om brug af feriekort

Den af Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) etablerede feriekortordning, dækker også medlemmer af Dansk Metalarbejderforbund. Garantiorordningen vedrørende feriegodtgørelse omfatter også overført ferie, jf. § 12.

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 feriekortbevis.

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-kasse eller kommune attestere, når medarbejderen holder ferie.

Protokollat om Jordbrugets Arbejdsmarkedspension

Mellem på lønmodtagerside Dansk Metal og på arbejdsgiverside Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere er der indgået nedenstående aftale om arbejdsmarkedspension.

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

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

2. Pension Danmark administrerer ordningen.
3. De nærmere retningslinjer for Jordbrugets Arbejdsmarkedspensionsordning er aftalt, som følger:

Ordningen er etableret med virkning fra 1. marts 1993, idet pensionsordningens risikoelementer er trådt i kraft denne dato.

Ordningen er obligatorisk og omfatter alle ansatte, der er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem parterne, og som er fyldt 20 år og som i mindst 3 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem aftaleparterne. Med virkning fra 1. maj 2013 ændres alderskravet 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.

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

Arbejdsgiver- bidrag	Lønmodtager- bidrag	I alt
8,66 %	4,33 %	12,99 %

Pensionsbidraget indbetales til PensionDanmark.

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

I forbindelse med indtrædelse i ordningen kræves ikke helbredsoplysninger.

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

- medarbejdere, der modtager supplerende førtidspension fra PensionDanmark.
5. Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov.
 Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør

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

Pensionsindfasning

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

1. Fra tidspunktet fra virksomhedens indmeldelse i arbejdsgiverforeningen, betales 2 5% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
2. Senest 1 år efter indmeldelsen i arbejdsgiverforeningen forhøjes pensionsbidraget til 50 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
3. 2 år efter indmeldelsen i en arbejdsgiverforening forhøjes pensionsbidraget til 75 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
4. 3 år efter indmeldelsen i en arbejdsgiverforening forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

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

Firmapensionsordning

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

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

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

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

Protokollat om kompetenceudvikling

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

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 en løntabsgodtgørelse, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse maksimalt kan udgøre 85 pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn, såfremt kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed. Det er en forudsætning for modtagelsen af løntabsgodtgørelsen, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse indenfor GLS-A/Dansk Metal-overenskomstens dækningsområde.

Der oprettes en kompetenceudviklingsfond, der har sekretariat hos GLS-A.

Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomheden til fonden indbetaler 520 kr. om året pr. fuldtidsansat medarbejder.

Pr. 1. januar 2014 forhøjes bidraget til fonden med kr. 260,00 om året pr. fuldtidsansat medarbejder.

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 – Dansk Metal kompetenceudviklingsfondens bestyrelse.

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 protokollat.

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

Organisationerne anbefaler brug af den udarbejdede standardblanket ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættel-

sesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation.

Løn

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

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

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

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

Anciennitet

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

Opsigelse

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

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

Opsigelse kan finde sted under sygdom.

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

Arbejdstid

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

Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse jf. ferielovens kapitel 4.

S/H dage

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

Sygdøm

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Øvrige bestemmelser

Arbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af følgende paragraffer i funktionærloven:

- §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.

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

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

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

Protokollat om elever under erhvervsuddannelse

Partnerne er enige om, at medlemmer af Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) kan ansætte elever indenfor Metalindustriens Lærlingevalgs uddannelsesområder på nedenstående vilkår:

Løn og ansættelsesvilkår for elever inden for uddannelser omfattet af Industriens Uddannelsers område følger i sin helhed bestemmelserne for lærlinge i Industriens Overenskomst mellem Dansk Industri og CO-industri.

Overenskomstparterne henleder opmærksomheden på, at der gælder særlige regler for pension og forsikringsydelse for lærlinge jf. nedenstående bestemmelser i Industriens overenskomst:

- lærlinge, der påbegynder erhvervsuddannelse efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden,
 - lærlinge, der påbegynder erhvervsuddannelse efter det fyldte 20. år, skal omfattes af pensionsordningen, når 2 måneders anciennitet er opnået,
 - lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en pension eller forsikringsordning har krav på forsikringsydelse:
 - a. Invalidepension
 - b. Invalidesum,
 - c. Forsikring ved kritisk sygdom og
 - d. Dødsfaldssum,
- jf. gældende retningslinjer for Industriens Pension.

Lærlingeregler kan hentes i Industriens overenskomst på www.co-industri.dk

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 medarbejderen at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter partneres forståelse vil være i strid med overenskomsterne indgået mellem GLS-A og Dansk Metal at betinge ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

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

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

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, er vikarbureauer.
2. Ansættelse af vikarer på GLS-A's overenskomstområde er omfattet af gældende lokalaftaler og kutymer.

Ikke medlemmer af GLS-A

3. Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis det udføres af en medarbejder eller anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.
4. GLS-A tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikararbejdet strækker sig over. Dette gælder dog

ikke såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en DA-organisation er omfattet af 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 organisation som de øvrige på rekvirentvirksomhedens ansatte.

Protokollat vedrørende 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 personer, der har vanskeligt ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, kan tilbydes særlige former for beskæftigelse, der indebærer en tilvænning og oplæring til arbejdslivet, herunder evt. afvigelser fra overenskomstens løn- og arbejdstidsbestemmelser.

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

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

Bilag til Socialt Kapitel

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

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

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

§1

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

§2

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

§3

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

§4

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

§5

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

§6

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

§7

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

§ 8

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

Protokollat om efteruddannelse

Overenskomstens parter er enige om, at uddannelse i de kommende år vil være af stor betydning for styrkelse af erhvervslivets konkurrenceevne. Anskues dette forhold i en videre sammenhæng, er det anbefalelsesværdigt, at den enkelte medarbejder ud fra egen tilskyndelse får mulighed for at opnå en forbedring af sit uddannelsesniveau. Derfor fastsættes følgende retningslinier.

Frihed og løn under uddannelse:

Deltager en medarbejder på virksomhedens foranledning i et kursus godkendt af organisationerne, udredes forskellen mellem kursusgodtgørelse og medarbejderens normale løn (dog højst kr. 130,00 pr. time) af arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren betaler under kursusforløbet feriepenge og pension.

Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at der herudover gives medarbejderen frihed - uden løn - til at deltage i ønskede uddannelsesforløb under den forudsætning, at uddannelsen kan tilrettelægges under hensyn til virksomhedens forhold.

Den enkelte medarbejder har - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - efter ni måneders uafbrudt beskæftigelse ret til indtil 2 ugers frihed (uden løn) om året til efter - eller videreuddannelse, der er relevant for virksomheden.

ANSÆTTELSESBEVIS

Gartneri- Land- og Skovbrugets
Arbejdsgivere

Dansk Metalarbejderforbund

Mellem

og

Arbejdsgivers
navn: _____
Adresse: _____
CVR.nr.: _____
TLF.nr.: _____

Arbejdstagers
navn: _____
Adresse: _____
CPR-nr.: _____
TLF.nr.: _____

1. For ansættelsesforholdet gælder overenskomsten for

Metal

Mellem

GLS-A

og

Dansk Metal

(arbejdsgiverforening)

(lønmottagerorganisation)

Der er i overenskomsten fastsat regler for bl.a. arbejdstid, opsigelsesvarsel, løn, bidrag til arbejdsmarkedspension og ferie.

2. Medarbejderen er beskæftiget som _____

med følgende arbejdssteder _____

3. Lønnen udgør på ansættelsestidspunktet øre pr. time/uge/måned

Lønnen udbetales ugentlig Hver 14. dag andet

4. Tiltrædelsesdato dag måned år

Sæt kryds:

Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset til den dag måned år hvor det ophører uden yderligere varsel, idet ansættelsesforholdet i perioden kan opsiges med det gældende varsel

eller

Ansættelsesforholdet er tidsubegrænset, men kan opsiges med det gældende varsel

5. Har medarbejderen været tilsluttet arbejdsmarkedspension i tidligere ansættelsesforhold?

Ja Nej Hvilken _____

Hvis ja, skal medarbejderen indmeldes fra 1. ansættelsesdag

Ønskes den tidligere arbejdsmarkedspensionsordning overflyttet gratis til den nye ordning?

Ja Nej

Hvis ja, indsendes kopi af dette ansættelsesbevis til Pension Danmark.

6. Øvrige væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet (f.eks. ikke overenskomstmæssige løndele, deltidsansættelse): _____

7. Den dag måned år

(arbejdsgiverens underskrift)

(medarbejderens underskrift)

ANSÆTTELSESKONTRAKT

for medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår i henhold til overenskomstsmæssige aftaler

mellem
Gartneri- Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere
og
Dansk Metal

Undertegnede arbejdsgiver _____

Adresse _____

Telefon _____ CVR-nr. _____

ansætter herved medundertegnede _____

Adresse _____

CPR-nr. _____ Telefon _____

på følgende vilkår:

§1

Medarbejderen ansættes med virkning fra den 1. _____ 20__ på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesforhold er omfattet af overenskomsten for _____ mellem Gartneri- Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere og Dansk Metal

§2

Medarbejderen er beskæftiget som (arbejdsområde/funktion):

med følgende arbejdssteder: _____

§3

Lønnen udgør pr. måned kr. _____ og tages op til vurdering og eventuel regulering en gang om året.

Hvis månedslønnen omfatter overenskomstsmæssige tillæg, der er indeholdt i ovennævnte månedsløn, anføres disse:

_____ kr. pr. måned _____

_____ kr. pr. måned _____

_____ kr. pr. måned _____

§4

Ved opsigelse følges reglerne i funktionærlovens §2 (opsigelsesvarsel), §2a (fratrædelsesgodtgørelse), §2b (godtgørelse ved urimelig opsigelse), samt §§1 6, 17 og 17a om frihed til pladssøgning, dokumentation ved ansættelse og tantieme. Dog bortfalder opsigelsesvarslet i henhold til funktionærlovens §2 ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning.

§5

Der er indgået aftale om, at såfremt medarbejderen har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage inden for 12 måneder kan medarbejderen opsiges med en måneds varsel, jf. funktionærlovens §5, stk.2. Opsigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg.

ja nej

§6

Såfremt den ansatte som en del af lønnen modtager vederlagsfri tjenestebolig, forpligter vedkommende sig til at vedligeholde boligen indvendigt, herunder sørge for hele ruder, samt renholde og vedligeholde de tekniske indretninger såsom oliefyrr m.v.

Af inventar tilhører følgende ejeren:

Den ansatte forpligter sig til ved ansættelsesforholdets ophør at tilbagelevere alt i samme stand, hvori det er modtaget. Ved fratræden er den ansatte berettiget til mod det aftalte vederlag - respektive vederlagsfrit - at bebo tjenesteboligen i indtil 1 måned efter tidspunktet for sin fratræden, jf. bestemmelserne i Funktionærlovens §2, stk. 9.

Ejeren, eller den som er bemyndiget dertil, er berettiget til - såvidt muligt uden gene for beboerne - ved eftersyn at kontrollere boligens forsvarlige vedligeholdelse. Den ansatte må ikke fremleje eller fremlåne nogen del af boligen uden ejerens skriftlige samtykke.

§7

Eventuelle specielle aftaler eller øvrige væsentlige vilkår: _____

Denne ansættelseskontrakt udarbejdes i to eksemplarer.

_____, den _____ / _____ 20____

Arbejdsgiverens stempel og underskrift

Medarbejderens underskrift