

2013 - 2015

Skovbrugsoverenskomsten

mellem

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

og

Fagligt Fælles Forbund (3F)

1. marts 2013

Organisationernes navn og adresse:

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A)
Agro Food Park 13, Skejby
8200 Aarhus N.

Tlf.: 87 40 34 00

Fax: 87 40 34 34

E-mail: info@gls-a.dk

Hjemmeside: www.gls-a.dk

3F, Den Grønne Gruppe
Kampmannsgade 4
1790 København V

Tlf: 70 300 300

Fax: 88 920 299

E-mail: groen@3f.dk

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

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	5
§1 Overenskomstens område	5
KAPITEL A: ARBEJDSSTID	5
§2 Arbejdstid	5
KAPITEL B: LØN	6
§3 Tidløn	6
§4 Særlig opsparing (fritvalgskonto)	9
§5 Fastlønsaftaler	9
§6 Akkord og produktivetsfremmende lønsystemer.....	10
KAPITEL C: OVERARBEJDE M.V.	25
§7 Overarbejde.....	25
§8 Forskudt arbejdstid	26
§9 Holddrift.....	27
§10 Helbreds kontrol for natarbejdere	27
KAPITEL D: SYGDOM, BARSEL, FERIE M.V.	27
§11 Sygdomstilfælde, barsel m.v.	27
§12 Barselsudligning	30
§13 Fravær på grund af børns sygdom	30
§14 Fridage	30
§15 Søgnehelligdags- fridagspulje	31
§16 Ferie og feriegodtgørelse	33
KAPITEL E: LØNNINGSPERIODE OG -UDBETALING	36
§17 Lønningsperiode.....	36
§18 Lønudbetaling	37
KAPITEL F: ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR	38
§19 Ansættelsesbeviser	38
§20 Opsigelsesvarsler	38
§21 Regler vedrørende afskedigelse.....	38
§22 Fratrædelsesgodtgørelse	39
KAPITEL G: TJENESTEBOLIG	39
§23 Tjenestebolig	39
KAPITEL H: TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER	40
§24 Tillidsrepræsentanter.....	40
§25 Arbejds miljørepræsentanter	43
KAPITEL I: ELEVER OG EFTERUDDANNELSE	43
§26 Elevløn	43
§27 Elever under voksenerhvervsuddannelsen (VEU).....	46
§28 Efteruddannelse	46
KAPITEL J: MOTORSAV OG VÆRKTØJ	47
§29 Motorsav og værktøj.....	47
KAPITEL K: BEFORDRING	49
§30 Kørselsgodtgørelse	49
KAPITEL L: ANDRE REGLER	51
§31 Arbejdstøj	51
§32 Velfærdsforhold	51
§33 Organisationsforhold	51

§34	Regler for behandling af faglig strid.....	51
§35	Nyoptagne virksomheder.....	51
§36	Bidrag til FiU uddannelsesfonden.....	52
§37	Jordbrugets Uddannelsesfond.....	52
§38	Lokalaftaler.....	52
§39	Overenskomstfravigende lokalaftaler	52
§40	Manuel transport	53
§41	ATP	53
§42	Sikkerhedsbestemmelser	54
§43	Nyansatte	55
§44	Seniorer.....	56
§45	Jordbrugets Organisationsaftaler	57
§46	Hovedaftale	57
§47	Overenskomstens gyldighedsperiode	57
Bilag 1:	Protokollat om funktionærlignende ansættelsesvilkår.....	58
Bilag 2:	Protokollat om Pension.....	60
Bilag 3:	Protokollat om uddannelse og samarbejde	63
Bilag 4:	Protokollat socialt kapitel.....	63
Bilag til socialt kapitel (Aftale om ekstraordinært ansatte, ansatte med nedsat erhvervsevne m.v.)		64
Bilag 5:	Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere.....	65
Bilag 6:	Protokollat om underleverandører	66
Bilag 7:	Protokollat om præcisering af vilkår for elever.....	66
Bilag 8:	Protokollat om politisk samarbejde mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe vedrørende overenskomstmæssig beskæftigelse	67
Bilag 9:	Protokollat om samarbejdet mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe	68
Bilag10:	Protokollat om implementering af ligelønsloven	68
Stikordsregister		69

FORORD

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

§1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter: skovarbejdere, land- og skovarbejdere samt elever.

Skovarbejdere og land- og skovarbejdere kan antages på de af parterne autoriserede kontrakter. Såvel kontraktansatte som ikke kontraktansatte land- og skovarbejdere har pligt til at arbejde både ved landbrug og skovbrug i henhold til den for landbruget til enhver tid gældende overenskomst og i henhold til nærværende overenskomst for arbejde ved skovbrug. Kontraktansatte skovarbejdere kan, når der opnås enighed herom mellem arbejdsgiver og arbejdstager, anvendes ved landbrugsarbejde. Overenskomstens lønsatser er baseret på forsvarligt, veludført arbejde.

I henhold til gældende praksis omfatter overenskomsten tillige arbejde med naturpleje m.v. vandløbsvedligeholdelse og lignende.

KAPITEL A: ARBEJDSTID

§2 Arbejdstid

1. Normal arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer, som fordeles på hver af ugens 5 første hverdage.

Den normale daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 06.00 - 18.00. I sommerhalvåret kan arbejdet i perioder med varmt vejr påbegyndes tidligere end kl. 06.00 efter aftale.

2. Varierende ugentlig arbejdstid

Såvel den daglige som den ugentlige arbejdstids længde kan variere, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må dog ikke overstige 45 timer. Arbejdstiden kan tilpasses med enkelte eller sammenhængende fridage i tilslutning til søgnehelldage eller på 1. maj. Forudsætningen for varierende ugentlig arbejdstid er, at der forud fastlægges en plan for indtil 13 uger ad gangen.

Fastlæggelsen af den daglige og ugentlig arbejdstid for den enkelte arbejder eller gruppe af arbejdere sker efter lokal aftale med medarbejderne og under hensyn til sikkerhedsmæssige grunde og virksomhedens tarv. Parterne har påtaleret i henhold til reglerne for behandling af faglig strid i til-

fælde, hvor de mener, at manglende hensyntagen til deres ønsker ikke tilstrækkeligt kan begrundes i hensynet til sikkerheden eller virksomhedens tarv.

Pr. 1. februar 2015 ændres bestemmelsen til:

Såvel den daglige som den ugentlige arbejdstids længde kan variere, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må dog ikke overstige 45 timer.

Arbejdstiden kan tilpasses med enkelte eller sammenhængende fridage i tilslutning til søgnehelldage eller på 1. maj.

Forudsætningen for varierende ugentlig arbejdstid er, at der forud fastlægges en plan for indtil 26 uger ad gangen.

Medarbejderne har ret til at få lønnen udbetalt i rater svarende til 37 timer pr. uge.

Aftalen om varierende ugentlig arbejdstid indgås med tillidsrepræsentanten. Hvor en sådan ikke findes, indtræder 3F-afdelingen i dennes sted. Parterne har påtaleret i henhold til reglerne for behandling af faglig strid i tilfælde, hvor de mener, at manglende hensyntagen til deres ønsker ikke tilstrækkeligt kan begrundes i hensynet til sikkerheden eller virksomhedens tarv.

3. Udeblivelse

Udeblivelse fra arbejdet skal snarest meddeles arbejdsledelsen.

KAPITEL B: LØN

§3 Tidløn

1. Timeløn

De i denne overenskomst fastsatte tidlønninger gælder for voksne arbejdere over 18 år. Der er fastsat tidlønninger for arbejdere under 18 år.

A-timeløn

Medarbejdere uden erhvervs erfaring:

	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

B-timeløn

Medarbejdere med mindst ½ års praktisk, relevant erhvervs erfaring efter det fyldte 18. år, samt arbejdere med EFG/EUD-uddannelse og mindre end ½ års praktisk erfaring efter endt uddannelse:

	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

C1-timeløn

Uddannede/kvalificerede førere af større specialmaskiner og større traktorer med udstyr ydes et særligt kvalifikationstillæg efter aftale til B-løn:

Tillægget til kvalificerede traktorførere udbetales ved:

1. Udførelse af de anviste arbejder ved hjælp af maskinerne med tilhørende redskab.
2. Flytning i arbejdstiden af maskiner med tilhørende redskab.
3. Udskiftning og montering af redskaber m.v.
4. Udførelse af den ifølge instruktionsbogen for den pågældende maskine med tilhørende redskab anordnede periodiske rensning af oliefilter, luftfilter m.v. samt hovedeftersyn.
5. Selvstændig reparation af opståede skader, slibning af tilbehør m.v.
6. Beordret tilstedeværelse på reparationsværkstedet, hvor føreren er pligtig til at assistere ved adskillelse af maskinen med tilhørende redskab og påvisning af fejl.

De her nævnte førere kan ikke kræve andre vederlags- og tillægssatser i henhold til skovbrugsoverenskomsten i den tid, de oppebærer kvalifikationstillæg. I alle tilfælde, hvor førerne beskæftiges ved ikke-maskinelt arbejde, aflønnes de med tidløn uden kvalifikationstillæg eller med akkordbetaling for udført arbejde.

Såfremt traktorer og materiel samt andre motordrevne redskaber forlanges til stede og klargjorte på arbejdspladsen ved normal arbejdstids begyndelse, betales herfor den for føreren almindelig anvendte timeløn. Den hertil medgåede tid, herunder eventuel hjemtransport, kan ikke overstige ½ time.

Traktorer m.v. skal være indrettet således, at de opfylder gældende sikkerhedsbestemmelser.

C2-timeløn

Skovarbejdere, der udfører særligt kvalificeret og/eller ansvarsfuldt/betroet arbejde, kan efter lokal aftale ydes et særligt tillæg efter aftale til B-løn.

Skovarbejdere kan i den tid, de oppebærer særlige tillæg, ikke kræve vederlags- og andre tillægssatser og skurpenge, men henvises til at benytte de i skoven opstillede skure.

D-timeløn

Skovarbejdere, der har været ansat hos arbejdsgiveren i mindst 4 år, kan efter lokal aftale aflønnes med fast timeløn, der fastsættes efter aftale. Aftalen skal være skriftlig og gældende i mindst et kalenderår.

Skovarbejdere, der har indgået aftale om D-timeløn, kan ikke akkord aflønnes og oppebærer ikke andre vederlags- og tillægssatser, så længe aftalen er gældende.

Tillæg til faglærte

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

Anciennitetstillæg

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

Tillidsrepræsentanter

Tillids-, sikkerheds- og samarbejds- udvalgsrepræsentanter, timeløn

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2013	kr. 138,08.....	kr. 7,20	kr. 145,28
pr. 1. marts 2014	kr. 139,93.....	kr. 7,20	kr. 147,13

Arbejdere under 18 år

under 16 år 50% af A-timeløn pr. time

pr. 1. marts 2013	kr. 59,66
pr. 1. marts 2014	kr. 60,59

16 år 65% af A-timeløn pr. time

pr. 1. marts 2013	kr. 77,56
pr. 1. marts 2014	kr. 78,76

17 år 75% af A-timeløn pr. time

pr. 1. marts 2013	kr. 89,49
pr. 1. marts 2014	kr. 90,88

2. Godtgørelse ved brug af egen motorsav

Såfremt arbejdsgiveren forlanger, at arbejderne gør brug af egen motorsav på timeløn og på akkord, betales et særligt tillæg, der *ikke* er feriepengeberettiget på (1. marts 2013 - 28. februar 2014) 26,15 kr./time

N.B. Satsen gældende fra 1. marts 2014 offentliggøres i februar 2014.

3. Særlige timelønstillæg

Ved følgende timelønsarbejder:

- arbejde med motorsave og kratrydningssave incl. rengøring og vedligeholdelse af sikkerhedsudstyr
- medhjælp ved udsøbning og udkørsel samt ved læsning af træ og pyntegrønt, såfremt arbejderne ikke i forvejen er sikret en betaling af samme størrelse
- arbejde med bekæmpelsesmidler og ved arbejde med tjæreprodukter til plantebeskyttelse

betales et tillæg pr. time på

pr. 1. marts 2013	kr. 6,60
pr. 1. marts 2014	kr. 6,70

Tillæg ved tophugning af store træer og kogleplukning på stående træer:
 Tophuggeren og kogleplukkeren timeløn + 50% eller efter aftale
 Arbejde på stige timeløn + 20% eller efter aftale
 Medhjælperen timeløn + 15% eller efter aftale

Klappertjeneste
 Klappertjeneste efter aftale
 Klappertjeneste for møde på samlingsplads
 uden jagts afholdelse 4 timer

§4 Særlig opsparing (fritvalgskonto)

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

Medarbejdere opsparer en procentdel af den ferieberettigede løn som særlig opsparing, der udgør 1,00 %

For timelønnede sker opsparingen gennem en forhøjelse af søgnehellig-dagsfridagsbetalingen.

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 søgnehellig-dags-fridagskontoen hhv. forhøje ferietillægget.

§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 Akkord og produktivetsfremmende lønsystemer

Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende produktivetsfremmende lønsystemer.

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.

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.

1. Generelle akkordbestemmelser

Satser

Akkordsatserne gælder for alle arbejdere. I akkordsatserne er indregnet betaling for rengøring og vedligeholdelse af personligt sikkerhedsudstyr.

Garantiløn

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

Ved skovningsarbejde sikres der arbejderen gældende A-timeløn. Beregningen foretages på grundlag af en lønafregningsperiode. Det forudsættes, at akkordtimetallet, som lægges til grund for beregningen, svarer til det udførte skovningsarbejde.

Evt. regulering sker i den følgende lønafregningsperiode.

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

Akkordaftaler

Aftaler om akkord og den aftalte betaling for akkordarbejde skal foreligge skriftligt før arbejdet begyndes. Dette gælder dog ikke for hugstakkorder, hvor overenskomstens satser benyttes.

Akkordsætning

Arbejder, der ikke er nævnt i denne overenskomst, betales med tidløn, indtil aftale om akkord er opnået. Parterne er enige om at tilstræbe, at den størst mulige del af arbejdet i skoven udføres på akkord, dog ikke når medarbejderen aflønnes med løn som anført under Tidløn, pkt. C.1, pkt. C.2, pkt. D eller har funktionærlignende status.

For skovning af effekter, der ikke er omfattet af denne overenskomst, betales, indtil akkordaftale er sket, pr. time et beløb svarende til den i Gartneri-Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) sidst offentliggjorte lønstatistik konstaterede gennemsnitlige akkordfortjeneste ved skovning.

Beløbet reguleres i takt med de øvrige skovningsakkorder.

Arbejder, for hvilke der er anført akkordpriser, kan af hver af parterne kræves udført på akkord, idet dog herfra undtages kulturarbejde og planteskolearbejde.

Besværlig skovning

Tillæg for besværlig skovning aftales forud for arbejdets påbegyndelse.

Tillæg beregnes kun af hugstakkorder.

Tillæg efter aftale:

- a. På generende bakket terræn.
- b. I forsumpet terræn.
- c. I bevoksninger med en i forhold til alderen ringe højde.
- d. I bevoksninger med grenede, knudrede og rodtykke træer
- e. I bevoksninger med generende undervækst.
- f. I bevoksninger væltede af storm.
- g. I bevoksninger fremkomne ved tueplantning.
- h. På bearbejdet terræn, når arbejdet derved besværliggøres.
- i. På arealer med mange grøfter.
- j. Ved spredt hugst og ved spredt hugst af særlige sortimenter i små partier samt hvor forholdene i øvrigt taler derfor.
- k. I bevoksninger med tørt nåletræ samt generende affald fra tidligere skovning.

Hugstakkorder

Hugstakkorder omfatter fældning, nedtagning, renskæring af rodsnit, afskæring af rodudløb, afkvistning, udmåling af længde samt afkorting.

Akkorderne gælder for rundt træ.

Akkorderne gælder for de anførte længder. Ved længder under 1 meter anvendes tillægstabellen side 14. Ved længder mellem f.eks. 1 meter og 2

meter foretages beregning af den mellemliggende værdi (interpoleres) mellem tilsvarende akkorder for 1 meter og 2 meters længde.

Opstilling

Opstilling af effekter sker i kutymemæssige afregnings- og/eller salgsheder med pæle, strøer og støtter, m.v.

Sammenlægning

1. Sammenlægningsafstanden er den gennemsnitlige halve afstand mellem sporene (fra sporkant til sporkant).
2. Sammenlægning på skovningspladsen betales som tilsvarende sammenlægning ved spor. Afstanden fastsættes efter forholdene i bevoksningen. I princippet bør sammenlægningsarbejde udføres således, at små stykker lægges hen til store stykker.
3. Effekterne sammenlægges i sorterede småbunker med flugtende endeflader under hensyn til hensigtsmæssig videretransport.
4. Betaling for sammenlægning ydes for den del af den skovede masse, der sammenlægges.
5. For sammenlægning af effekter over 8 meter ydes betaling efter aftale.

Arbejdets fordeling

Der skal foretages en rimelig fordeling af arbejdsopgaverne, således at det ikke bliver enkelte arbejdere, der belastes udelukkende med særligt hårdt eller smudsigt arbejde eller arbejde med ringe indtjeningsmuligheder.

Når der ved et arbejde af arbejdsgiveren sættes en uøvet eller mindre øvet ekstramand i et arbejdshold, betales tillæg efter aftale.

Fjernelse af ris

I skovningsakkorderne er samtidig indbefattet at ris, som hidrører fra skovningen, fjernes fra spor, veje og grøfter. Spredning af risene kan dog ikke forlanges. Såfremt der i skovningen falder større mængder ris over 6 cm på spor, veje og grøfter, betales disses eventuelle fjernelse dog med time-løn.

Træerne skal så vidt muligt fældes således, at risene ikke falder på spor, veje og grøfter.

Opmåling til lønafregning

Lønafregning sker for "øvrigt kævler" og "stammer, uafkortede og afkortede" efter handelsopmåling af det enkelte stykke.

Handelsopmåling foretages i henhold til aftale om opmåling og nummerring m.v. af råtræ, indgået 25. juli 1981 mellem Danske Skoves Handelsudvalg og Træindustriens Fællesrepræsentation. Sker der ændring i handelsopmålingen, kan hver af parterne kræve optaget forhandling.

Afregningen for "2,7 meter kævler" og "5,4 meter kævler" samt "andre effekter" i løv- og nåltræ sker partivis efter partiets gennemsnitlige midtdiameter.

Ved et parti træ forstås en større mængde af et sortiment, der lønafregnings- og opmålingsmæssigt udgør en enhed.

Det er en forudsætning, at sortimentet er skovet i en bevoksning, der er nogenlunde ensartet med hensyn til alder og dimension.

Ved midtdiameter forstås partiets gennemsnitlige midtdiameter (aritmetiske) fundet ved repræsentativ opmåling.

Ved hver afregning modtager hvert hold/arbejder en kopi af sit lønregnskab. Opmålingen af ANDRE EFFEKTER opstillet ved fast vej samt KÆVLER/STAMMER, der danner grundlag for lønafregning, er endelig, når lønafregning foreligger, medmindre betydende fejl konstateres. Fejl opstået ved udregning af lønregnskab skal rettes. Arbejderen har ret til at se skovfogedens opmåling.

Arbejdsledelsen kan i forbindelse med nåletræskovning forlange, at arbejderen foretager opmåling af tømmer efter givne retningslinier.

Opmålingen omfatter måling af længde og diameter samt enten nummerering af effektet eller skrivning af længde/diameter på effektet. Nummer, længde og diameter noteres på let læselig måde på dertil indrettede skemaer.

Skemaerne skal være praktiske for skovarbejderen.

Arbejderne er pligtige til mod betaling af den for den pågældende arbejder gældende timeløn at bistå ved opmåling og anvisning af eget arbejde. Arbejderen kan i givet fald kræve at medvirke ved opmåling af eget arbejde. Anvendes en arbejder ved opmåling og optælling af andres arbejde, betales herfor timeløn.

Opmåling bør finde sted, forinden arbejderne forlader arbejdspladsen. Sker opmålingen ikke før arbejdernes flytning til en anden arbejdsplads, så disse må tilkaldes her fra, betales timeløn for vejen frem og tilbage.

Skovning

Fældning udføres med sav i videst muligt omfang. Hvor det er muligt skal fældning udføres retningsbestemt af hensyn til den videre transport. - Afkvistning udføres omhyggeligt og så nær stammen som muligt. - Alle almindeligt gældende kvalitetskrav til renhed, rethed, afkvistning, renskæring og udmålingsnøjagtighed, samt øvrige kutymemæssige aflægningskrav skal overholdes.

Udkørsel

Ved udkørsel af snitgavn eller brænde må dette ikke aflæsses på spor eller vej, således at de sorterede effekter blandes.

Arbejdslederen tilstræber, at udkørsel af effekter sker så betids, at endelig lønafregning kan finde sted som nævnt i §15.

Kløvning

For kløvning af effekter samt for kløvning af kaminbrænde betales tidløn eller efter aftale.

Afbarkning

Afbarkning eller pletning af løvtræ betales efter aftale.

Første udhugning

Såfremt der ved 1. gangs skovning (herunder også rækkehugst) i bevoksninger af nåletræ ikke er afkvistet mindst hvert tredje mellemrum, betales tillæg efter aftale.

Oprisning

Oprisning i nåletræbevoksninger, så mærkning til hugst kan gennemføres tidløn eller efter aftale.

Sne

For gener ved snelæg betales tillæg efter aftale, dog kun når arbejdsledelsen kræver arbejdet fortsat under de uheldige forhold.

Ved aftale om snetillæg i forbindelse med tillæg for besværlig skovning skal det klart fremgå, om der betales snetillæg.

Strøer

Såfremt effekterne forlanges aflagt på strøer på skovningsstedet forinden udkørsel, betales herfor efter aftale.

Syrefældning

Ved syrefældning betales et tillæg efter aftale.

Ved syrefældning forstås: Skovning af løvbærende bøg, der efter fældning henligger med top i en periode på normalt 2-5 uger inden endelig opskovning.

2. Hugstakkorder pr. 1. marts 2013

<p>Skovning af Løvtræ</p> <p>EFFEKTETS ART</p>	
<p>2,7 METER: Gulvtræ-, svelle- og cellulosekævler samt kævler til anden anvendelse. Kævlerne lægges på 2,7 meter (+/- 5 cm). Topdiameter mindst 12 cm. Kævlerne kan ikke kræves sammenlagt, dog kan kævler i diametergruppen 12-19 cm sammenlægges i små bunker, såfremt der lokalt kan opnås enighed herom.</p>	
<p>5,4 meter: Gulvtræ-, svelle- og cellulosekævler samt kævler til anden anvendelse. Kævlerne lægges på 5,4 meter (+/- 7 cm). Topdiameter mindst 12 cm.</p>	
<p>Øvrige kævler: Kævler af kvaliteterne A, B, C og D og kævler til specialanvendelse, som f.eks. stavkævler, staldtømmer og bundgarnspæle. Kævlerne aflægges normalt på mindst 3,0 meters længde. Topdiameter mindst 18 cm, for gulvtrækævler dog mindst 12 cm, og bundgarnspæle og andre specialeffekter mindst 10</p>	
<p>1 meter træ: Gavnræ- og brændeeffekter (snitgavn, kort gulvtræ, kassetræ, spånpladetræ, samt klov, fagot, knuder, knippel kaminbrænde m.v.). Topdiameter mindst 5 cm. De for hvert enkelt sortiment gældende krav til længde og diameter samt kvalitet skal overholdes</p>	
<p>2 meter træ: Effekter aflagt med middellængden 2,0 meter (tilladelig variation 1,90-2,10 meter). Topdiameter mindst 5 cm.</p>	
<p>3 meter træ: Effekter aflagt med middellængden 3,0 meter (tilladelig variation 2,90-3,10 meter). Topdiameter mindst 5 cm.</p>	
<p>Statsbanepæle og andre pæleeffekter aflagt efter opgivne krav til kvalitet, længde og diameter.</p>	
	<p>runde, 0,02-0,035 m3.....</p> <p>runde, 0,036-0,069 m3.....</p> <p>runde 0,070-0,10 m3.....</p> <p>kløvede, 0,02-0,035 m3.....</p> <p>runde, 1. 120-140 cm, midtd. 5-10 cm.....</p> <p>runde, 1. 140-200 cm. midtd. 10-20 cm.....</p>

Forlanges afkortning af m-effekter af løv- og nåletræ til længder under 1 meter gives følgende tillæg (kr. /rm) til akkorder for 1 m-effekt:

Længder, cm	35/39	40/44	45/49	50/59	60/69	70/79	80/89	90/99
Tillæg, kr./rm pr.								
Pr. 1. marts 2013	29,40	29,32	16,55	12,01	7,91	3,67	2,05	0,00
Pr. 1. marts 2014	29,70	29,62	16,71	112,14	7,99	3,70	2,07	0,00

Skovning af Løvtræ Pr. 1. marts 2013		Hugstakkorder			Akkorder for sammenlægning.
		Skovningsklasse*)			Afstande i meter
Midt diameter	Bet. enhed	I	II	III	0-8
12-19	m ³	kr. 74,98	kr. 80,25	kr. 87,12	kr. (19,30)
20-24	-	50,90	55,37	59,90	
25-	-	48,97	53,38	57,87	
12-19	m ³	71,26	76,19	83,87	
20-24	-	48,41	52,55	56,91	
25-	-	46,44	50,59	54,91	
12-19	m ³	62,01	67,27	74,12	
20-29	-	41,67	46,11	50,57	
30-	-	30,91	34,36	37,87	
07-11	rm	96,59	100,32	105,64	21,27
12-14	-	78,03	81,47	85,97	13,49
15-	-	78,03	81,47	85,97	13,49
07-11	rm	64,79	70,99	77,20	13,78
12-14	-	47,46	52,47	57,32	6,78
15-	-	47,46	52,47	57,32	6,78
07-11	rm	55,44	58,47	61,60	13,78
12-14	-	36,82	39,30	41,66	6,78
15-	-	35,41	37,91	40,27	6,78
	stk.	2,76	2,76	2,76	0,94
	-	4,53	4,53	4,53	0,94
	-	6,39	6,39	6,39	0,94
	-	3,79	3,79	3,79	0,94
	rm	119,21	119,21	119,21	14,41
	rm	99,26	99,26	99,26	14,41

*) Skovningsklasse IV og V betales med et tillæg efter aftale.

**) Øvrige kævler under 3 m længde betales som 2,7 m kævler.

Ovenstående satser forhøjes pr. 1. marts 2014 med 1,0 %

2. Hugstakkorder pr. 1. marts 2014

Skovning af Løvtræ

EFFEKTETS ART

2,7 METER: Gulvtræ-, svelle- og cellulosekævlér samt kævlér til anden anvendelse. Kævlérne lægges på 2,7 meter (+/- 5 cm). Topdiameter mindst 12 cm. Kævlérne kan ikke kræves sammenlagt, dog kan kævlér i diametergruppen 12-19 cm sammenlægges i små bunker, såfremt der lokalt kan opnås enighed herom.

5,4 meter: Gulvtræ-, svelle- og cellulosekævlér samt kævlér til anden anvendelse. Kævlérne lægges på 5,4 meter (+/- 7 cm). Topdiameter mindst 12 cm.

Øvrige kævlér: Kævlér af kvaliteterne A, B, C og D og kævlér til specialanvendelse, som f.eks. stavkævlér, staldtømmer og bundgarnspæle. Kævlérne aflægges normalt på mindst 3,0 meters længde. Topdiameter mindst 18 cm, for gulvtrækævlér dog mindst 12 cm, og bundgarnspæle og andre specialeffekter mindst 10

1 meter træ: Gavntræ- og brændeeffekter (snitgavn, kort gulvtræ, kassetræ, spånpladetræ, samt klov, fagot, knuder, knippel kaminbrænde m.v.). Topdiameter mindst 5 cm. De for hvert enkelt sortiment gældende krav til længde og diameter samt kvalitet skal overholdes

2 meter træ: Effekter aflagt med middellængden 2,0 meter (tilladelig variation 1,90-2,10 meter). Topdiameter mindst 5 cm.

3 meter træ: Effekter aflagt med middellængden 3,0 meter (tilladelig variation 2,90-3,10 meter). Topdiameter mindst 5 cm.

Statsbanepæle og andre pæleeffekter aflagt efter opgivne krav til kvalitet, længde og diameter.

runde, 0,02-0,035 m3.....

runde, 0,036-0,069 m3.....

runde 0,070-0,10 m3.....

kløvede, 0,02-0,035 m3.....

runde, 1. 120-140 cm, midtd. 5-10 cm.....

runde, 1. 140-200 cm. midtd. 10-20 cm.....

Forlanges afkortning af m-effekter af løv- og nåletræ til længder under 1 meter gives følgende tillæg (kr. /rm) til akkorder for 1 m-effekt:

Længder, cm	35/39	40/44	45/49	50/59	60/69	70/79	80/89	90/99
Tillæg, kr./rm pr.								
Pr. 1. marts 2013	29,40	29,32	16,55	12,01	7,91	3,67	2,05	0,00
Pr. 1. marts 2014	29,70	29,62	16,71	112,14	7,99	3,70	2,07	0,00

Skovning af Løvtræ Pr. 1. marts 2014		Hugstakkorder			Akkorder for sammenlægning.
		Skovningsklasse*)			Afstande i meter
Midt diameter	Bet. enhed	I	II	III	0-8
12-19	m ³	kr. 75,73	kr. 81,05	kr. 87,99	kr. (19,49)
20-24	-	51,41	55,92	60,50	
25-	-	49,46	53,91	58,45	
12-19	m ³	71,97	76,95	84,71	
20-24	-	48,89	53,07	57,48	
25-	-	46,90	51,09	55,45	
12-19	m ³	62,63	67,94	74,86	
20-29	-	42,09	46,57	51,08	
30-	-	31,22	34,70	38,25	
07-11	rm	97,55	101,32	106,70	21,48
12-14	-	78,81	82,29	86,83	13,63
15-	-	78,81	82,29	86,83	13,63
07-11	rm	65,44	71,70	77,97	13,92
12-14	-	47,93	52,99	57,89	6,85
15-	-	47,93	52,99	57,89	6,85
07-11	rm	55,99	59,06	62,22	13,92
12-14	-	37,19	39,69	42,07	6,85
15-	-	35,76	38,29	40,67	6,85
	stk.	2,79	2,79	2,79	0,95
	-	4,58	4,58	4,58	0,95
	-	6,45	6,45	6,45	0,95
	-	3,82	3,82	3,82	0,95
	rm	120,40	120,40	120,40	14,55
	rm	100,25	100,25	100,25	14,55

2. Hugstakkorder pr. 1. marts 2013

Skovning af Nåletræ EFFEKTETS ART
Stammer, ikke afkortede: Stammerne aflægges med toppen afhugget. Renskæring for råd efter opgivne kvalitetskrav.
Stammer, afkortede *) Stammerne aflægges med opgivne længde- og diametermål. Arbejderne foretager selv afmærkningen
1 meter træ: Gavntræ- og brændeeffekter (kassetræ, spånpladetræ, brænde m.v.). Topdiameter mindst 5 cm. De for hvert enkelt sortiment gældende krav til længde og diameter samt kvalitet skal overholdes
2 meter træ: Aflagt med middellængden 2,0 meter (tilladelig variation 1,90-2,10 meter). Mindste topdiameter 5 cm. Slibetræ (papirtræ) aflagt med middellængden 2,00 meter (tilladelig variation 1,95 - 2,05 meter). Mindste topdiameter 8 cm. Max. diameter 35 cm.
3 meter træ: Aflagt med middellængden 3,0 meter (tilladelig variation 2,90-3,10 meter). Topdiameter mindst 5 cm.
Korttømmer: Topdiameter mindst 9 cm. Længden fra 3,0 m til 5,2 m med aftalt overmål på højst 10 cm. Effekter over 4 m udløser ikke sorteringstillæg. Satser for længder mellem 2,0 m og 3,0 m findes ved interpolation mellem satserne for 2-m og 3-m træ med et tillæg på 4%.
Pæle- og rafteeffekter aflagt efter opgivne krav til kvalitet, længde og diameter. indtil 0,0050 m ³ , max. længde 2,50 m..... 0,0051-0,010 m ³ , max. lænde 2,50 m..... 0,011-0,020 m ³ 0,021-0,030 m ³ Lægter I/II og Stager I/II.....

Tillægstabel for kortere længder end 1 m som for løvtræ

Skovning af Nåletræ Pr. 1. marts 2013		Hugstakkorder			Akkorder for sammenlægn.
		Skovningsklasse*)			Afstande i meter
Midt diameter	Bet. Enhed	I	II	III	0-8
11-12	m ³	kr. 109,62	kr. 120,96	kr. 143,47	kr.
13-15	-	92,75	100,69	119,45	
16-20	-	56,28	65,62	86,96	
21-25	-	39,93	45,80	65,16	
26-	-	33,01	39,03	56,50	
13-15	m ³	98,14	109,58	128,93	
16-20	-	64,21	69,53	94,80	
21-25	-	45,94	49,12	71,11	
26	-	37,56	43,13	60,68	
7-11	rm	139,67	139,67	143,39	
12-14	-	91,36	91,36	99,69	16,23
15-	-	72,54	72,54	79,31	16,23
7-11	rm	115,49	115,49	118,70	23,09
12-14	-	83,24	83,24	86,33	16,23
15-	-	67,15	67,15	74,35	16,23
7-11	rm	110,15	110,15	111,50	20,71
12-14	-	79,23	79,23	82,55	13,79
15-	-	64,49	64,49	68,70	13,79
-14	rm	81,91	81,91	93,67	13,79
15-20	-	66,89	66,89	76,91	13,79
	stk.	1,93	1,93	1,93	0,39
	-	2,15	2,15	2,15	0,41
	-	3,50	3,50	3,50	0,78
	-	4,32	4,32	4,32	1,27
		efter aftale			efter aftale

*)Hvor der aflægges alene efter opgivne diameter eller længde, reduceres akkorderne efter aftale. Ved særligt komplicerede leverancer, hvor arbejderne udfører afmærkningen, betales dette med tidløn eller med et tillæg efter aftale.

Ovenstående satser forhøjes pr. 1. marts 2014 med 1,0 %.

2. Hugstakkorder pr. 1. marts 2014

Skovning af Nåletræ EFFEKTETS ART
Stammer, ikke afkortede: Stammerne aflægges med toppen afhugget. Renskæring for råd efter opgivne kvalitetskrav.
Stammer, afkortede *) Stammerne aflægges med opgivne længde- og diametermål. Arbejderne foretager selv afmærkningen
1 meter træ: Gavntræ- og brændeeffekter (kassetræ, spånpladetræ, brænde m.v.). Topdiameter mindst 5 cm. De for hvert enkelt sortiment gældende krav til længde og diameter samt kvalitet skal overholdes
2 meter træ: Aflagt med middellængden 2,0 meter (tilladelig variation 1,90-2,10 meter). Mindste topdiameter 5 cm. Slibetræ (papirtræ) aflagt med middellængden 2,00 meter (tilladelig variation 1,95 - 2,05 meter). Mindste topdiameter 8 cm. Max. diameter 35 cm.
3 meter træ: Aflagt med middellængden 3,0 meter (tilladelig variation 2,90-3,10 meter). Topdiameter mindst 5 cm.
Korttømmer: Topdiameter mindst 9 cm. Længden fra 3,0 m til 5,2 m med aftalt overmål på højst 10 cm. Effekter over 4 m udløser ikke sorteringstillæg. Satser for længder mellem 2,0 m og 3,0 m findes ved interpolation mellem satserne for 2-m og 3-m træ med et tillæg på 4%.
Pæle- og rafteeffekter aflagt efter opgivne krav til kvalitet, længde og diameter. indtil 0,0050 m ³ , max. længde 2,50 m..... 0,0051-0,010 m ³ , max. lænde 2,50 m..... 0,011-0,020 m ³ 0,021-0,030 m ³ Lægter I/II og Stager I/II.....

Tillægstabel for kortere længder end 1 m som for løvtræ

Skovning af Nåletræ Pr. 1. marts 2014		Hugstakkorder			Akkorder for sammenlægning.
		Skovningsklasse*)			Afstande i meter
Midt diameter	Bet. Enhed	I	II	III	0-8
11-12	m ³	kr. 110,72	kr. 122,17	kr. 144,91	kr.
13-15	-	93,68	101,69	120,65	
16-20	-	56,84	66,28	87,83	
21-25	-	40,33	46,25	65,81	
26-	-	33,34	39,42	57,06	
13-15	m ³	99,12	110,67	130,22	
16-20	-	64,85	70,23	95,75	
21-25	-	46,40	49,61	71,82	
26	-	37,93	43,56	61,29	
7-11	rm	141,07	141,07	144,82	
12-14	-	92,27	92,27	100,69	16,39
15-	-	73,26	73,26	80,10	16,39
7-11	rm	116,64	116,64	119,89	23,33
12-14	-	84,08	84,08	87,20	16,39
15-	-	67,82	67,82	75,09	16,39
7-11	rm	111,25	111,25	112,61	20,92
12-14	-	80,02	80,02	83,37	13,93
15-	-	65,14	65,14	69,39	13,93
-14	rm	82,73	82,73	94,61	13,93
15-20	-	67,56	67,56	77,68	13,93
	stk.	1,95	1,95	1,95	0,40
	-	2,17	2,17	2,17	0,41
	-	3,53	3,53	3,53	0,78
	-	4,36	4,36	4,36	1,28
	-	efter aftale			efter aftale

3. Andre akkordsatser

Smøring af stød

For smøring af stød efter skovning i nåletræ

betales: **1. marts 2013** **1. marts 2014**

pr. enhed:

tømmer	kr. 9,40kr. 9,49
andre effekter	7-11 cm.....kr. 12,19.....kr. 12,31	
	12-14 cm.....kr. 9,40kr. 9,49
	15- cm.....kr. 9,40.....kr. 9,49	

Sortering

Såfremt der på en skovningsplads af den enkelte arbejder i forbindelse med sammenlægning forlanges aflagt mere end 2 sorteringer i gruppen "1 meter træ, 2 meter træ og 3 meter træ, samt korttømmer" uanset træart, betales for hele partiet ved:

pr. enhed: **1. marts 2013** **1. marts 2014**

1 ekstra samtidig sortering	kr. 12,84.....kr. 12,97
2 ekstra samtidige sorteringer	kr. 18,14.....kr. 18,32
3 ekstra samtidige sorteringer og derover	kr. 21,17.....kr. 21,92

Opmåling, pr. m³:

1. marts 2013

1. marts 2014

Tømmer 11-12	cm.....kr. 18,82.....kr. 19,01
Tømmer 13-15	cm.....kr. 11,60.....kr. 11,72
Tømmer 16-20	cm.....kr. 6,45.....kr. 6,52
Tømmer 21 -	cm.....kr. 3,20.....kr. 3,23

Sitkagran

For sitkagran og douglasgran betales i 1. og 2. gennemhugning et tillæg på 30% af hugstakkorderne.

For blandede bevoksninger betales i forhold til indblanding.

Bjergfyr

Hugst af alm. bjergfyr betales med et tillæg på 40% til skovningsklasse III.

Udvisning

Når arbejdsledelsen i forbindelse med skovning forlanger, at arbejderen efter givne retningslinier foretager "udvisning" (dvs. skovning uden udvisning), betales et tillæg på 5% af hugstakkorderne.

Ved rækkehugster og helt systematiske hugster ydes ovennævnte tillæg ikke.

4. Vejledende priser

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

At priserne er vejledende betyder, at arbejdsgiveren og medarbejderne skal indgå aftale om den konkrete akkordpris. Den aftalte akkordpris kan principielt være både højere og lavere end de anførte vejledende priser.

Pyntegrønt

Vejledende priser gældende for normalbevoksninger:

Klipning fra jord og fældede træer, bundtning og vejning. Ved klipning forstås færdigklipning af handelsvare.

Alle bundter skal vejes.

9-10 kg bdt. kr. pr. 100 kg

1. marts 2013 1. marts 2014

Ved brug af håndværktøj

Bjergfyr, østr.fyr, skovfyr.....	kr. 68,37	kr. 69,06
Rødggran og hvidgran.....	kr. 85,46	kr. 86,32
Abies arter, douglas og omorika.....	kr. 136,76	kr. 138,13
Andre nåletræarter	kr. 188,00	kr. 189,88
Tillæg for sortering for hele partiet.....	kr. 25,63	kr. 25,88
Tillæg for 5 kg bundter.....	kr. 10,27	kr. 10,37
Tillæg for kort stangsaks ell. kort stige (2-4 m gns.) ...	kr. 17,09	kr. 17,26
Tillæg for lang stangsaks ell. lang stige (4-6 m gns.) .	kr. 34,17	kr. 34,51
Tillæg for lang stige og klatring (6-8 m gns.)	kr. 51,31	kr. 51,82
Tillæg for lang stige og klatring (over 8 m)	Efter aftale	
Tillæg for lift og platform.....	kr. 17,09	kr. 17,26
Tillæg for udbæring 0-15 m	kr. 13,69	kr. 13,82
Tillæg for udbæring 0-35 m	kr. 25,63	kr. 25,88
Fradrag for brug af trykluf taks.....	Efter aftale	

Hugst af juletræer

Under 1½ m.....	kr. 1,70	kr. 1,72
1½ - 2½ m	kr. 2,57	kr. 2,60
Over 2½ m.....	Efter aftale	
Renskæring af stab	kr. 0,86	kr. 0,87
Tillæg for udbæring 0-15 m	kr. 0,53	kr. 0,54
Tillæg for udbæring 0-35 m	kr. 1,03	kr. 1,05
Snøring.....	Efter aftale	

Planteskole.....Efter aftale

Kultur

Plantning: (priserne gælder på muld og skørler. På sand nedsættes, og på stift ler, morbund, jord med mange sten og stærke rodvæv osv. forhøjes priserne efter aftale).

	1. marts 2013	1. marts 2014
I ubearbejdet jord uden pladsrydning	kr. 1,85-2,33	. kr.1,87-2,35
I ubearbejdet jord med pladsrydning	kr. 0,94-1,42	. kr.0,95-1,43
I overfladisk bearbejdet jord, pladsrydning foretaget	kr. 0,71-1,17	. kr.0,72-1,18
Kun plantestedet ryddet og overfladisk jordbearbejdet.	kr. 0,94-1,42	. kr.0,95-1,43
I fuldbearbejdet jord eller rillepløjet jord med grubning eller lign.	kr. 0,59-0,94	. kr.0,59-0,95

Priserne gælder for barrodsplanter af normal udplantningsstørrelse og med normalt udviklet rodnet.

Ved samtidig plantning af flere plantearter på samme kulturareal ydes et tillæg efter aftale.

Ved rækkevis plantning af samme planteart forhøjes prisen ikke.

Fredning mod vildt

Opsætning af hegnEfter aftale

Spidsning af pæle samt nedbygning af trådvævet/stålgærdet ved grøfter er udenfor akkorden. Såfremt dette forlanges, betales et tillæg efter aftale.

Opsætning af brugt trådmateriale, udkørt på ny plads: Tillæg efter aftale.

Ved opsætning af kulturhegn med anvendelse af mekaniske hjælpemidler aftales akkordsatserne lokalt.

Veje og dræning

Vejarbejde, dræning

(jf. bestemmelserne i §24):tidløn eller efter aftale

Grøfter

Gravning af grøfter og spredning af fyld efter aftale

Oprensning af grøfter efter aftale

KAPITEL C: OVERARBEJDE M.V.

§7 Overarbejde

1. Overarbejdsbetaling

For overarbejde efter den normale arbejdstids ophør betales følgende:

1. og 2. time efter normal arbejdstid: tillæg, svarende til 30% af B-løn pr. time

pr. 1. marts 2013kr. 37,26

pr. 1. marts 2014kr. 37,82

For overarbejde herudover samt søn- og helligdage: tillæg, svarende til 100% af B-løn pr. time

pr. 1. marts 2013kr. 124,21

pr. 1. marts 2014kr. 126,06

2. Overarbejde på lørdage samt søn- og helligdage

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

Pr. 1/2 – 2015 udgår ovenstående og følgende er gældende:

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

3. Varsling af overarbejde

Overarbejde er arbejderne forpligtet 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 udføres på lørdage samt søn- og helligdage, 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 arbejderens 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 time-løn kan henstå til udbetaling, når afspadsering finder sted.

§8 Forskudt arbejdstid

Arbejdstiden kan af arbejdsgiveren forskydes indtil 2 timer før kl. 06.00 og indtil 1 time efter kl. 18.00 mod, at der betales forskydningstillæg.

Tillæg ved forskudt arbejdstid indtil 2 timer før kl. 06.00 pr. time

pr. 1. marts 2013 kr. 32,20

pr. 1. marts 2014 kr. 32,66

Tillæg ved forskudt arbejdstid indtil 1 time efter kl. 18.00 pr. time

pr. 1. marts 2013 kr. 23,19

pr. 1. marts 2014 kr. 23,52

§9 Holddrift

Ved skifteholdsarbejde er bestemmelserne i hæftet for "Arbejde i Holddrift" gældende, dog med følgende ændringer:

Ved arbejde på 2. skift ydes et tillæg pr uge på:

pr. 1. marts 2011	kr. 178,02
pr. 1. marts 2012	kr. 180,55

- a) holddrift kan kun finde sted for arbejde med maskiner.
- b) arbejde med 3. skift (kl. 22.00-06.00) finder ikke anvendelse.
- c) ved arbejde på 2. skift opnås ret til et særligt tillæg pr. uge.

Ved arbejde i holddrift er arbejdstiden 37 timer om ugen for begge skrift

§10 Helbreds kontrol for natarbejdere

Parterne har drøftet helbreds kontrol for beskæftiget som natarbejdere.

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

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

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

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

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

§11 Sygdomstilfælde, barsel m.v.

1. Sygedagpenge:

Sygedagpenge ydes i henhold til den til en hver tid gældende lov.

Ved sygdom under arbejdet ydes der til sygedagpengeberettiget løn på sygdomsdagen, svarende til sygedagpengebeløbet for vedkommende.

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 fuld løn dog højst 140,00 kr. pr. time 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. fraværsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i første fraværperiode.

3. *Tilskadekomst:*

Ved tilskadekomst på arbejdspladsen hvor den pågældende arbejder efter forudgående aftale må forlade sit arbejde, betales fuld løn i indtil 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/adoption.

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

Under de 14 ugers barselsorlov betales et ekstra pensionsbidrag (se bilag 3)

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

5. *Løn under forældreorlov:*

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

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov med løn yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 11 uger fordelt med 4 uger reserveret moderen, 4 uger reserveret til faderen og 3 uger til enten moderen eller faderen. Fravær og betaling for disse 3 uger kan deles mellem forældrene og forudsætter, at forældrene ikke samtidig er på orlov. Benyttes den reserverede del af orloven ikke, kan retten til fuld løn ikke overføres til den anden forælder.

De 11 uger kan ikke placeres under eventuelt udskudt orlov.

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

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

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

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte 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 (barselsorlov).

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

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

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

8. Hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v.: I tilknytning til reglerne i Barselsloven § 26 og Lov om social service § 118 om hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at 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.

§12 Barselsudligning

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

§13 Fravær på grund af børns sygdom

Stk. 1 Barns 1. sygedag

Til sygedagpengeberettigede i virksomheden gives frihed med sygedagpenge ved børns sygdom, når dette er nødvendigt til pasning af hjemmenværende, sygt barn. Friheden kan højst omfatte barnets første sygedag.

Stk. 2 Børns hospitalsindlæggelse

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

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

Medarbejderen skal på opfordring kunne fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes betaling med samme sats som ved egen sygdom.

§14 Fridage

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.
- g. Den 24. december er hel fridag. Såfremt der er lidt et indtægtstab ydes betaling fra søgnehelligdags- fridagspuljen.
- h. 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.

§15 Søgnehelligdags- fridagspulje

Betaling for 5 fridage pr. år samt for en lukkedag (24. december) opspares i en særlig søgnehelligdags- fridagspulje.

1. Opsparing

Søgnehelligdagsbetalingen til at betale søgnehellidage og fridage samt frihed jule- og/eller nytårsaftensdag udgør 6,75 % af medarbejderens ferieberetigede 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 søgnehellidag, fridag, juleaftens- og/eller nytårsaftensdag og dels som en restbetaling.

3. Forskud

Forskudsbeløbene til fuldtidsbeskæftigede udgør:

825 kr. til voksne medarbejdere

450 kr. til ungarbejdere og timelønnede elever

For medarbejdere ansat på deltid nedsættes forskudsbeløbene forholdsmæssigt.

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

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehellidage 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 lønuddbetalingsdag.

5. Ret til forskud

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

6. Restbeløb

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

Et evt. overskud på kontoen udbetales sammen med sidste lønuddbetaling i december og senest sammen med første lønuddbetaling 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 funktionærlignende vilkår – bortfalder opsparringen til søgnehelligheds- fridagspuljen.

10. Dødsfald

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

11. Uge- og månedslønnede elever

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

§16 Ferie og feriegodtgørelse

- a. Retten til ferie erhverves i løbet af et kalenderår (optjeningsåret), og ferien skal holdes i løbet af det efter optjeningsårets udløb følgende år, regnet fra 1. maj til 30. april (ferieåret).

Der optjenes ret til 2,08 dages ferie for hver måneds beskæftigelse.

Ved fuld beskæftigelse opnås ret til ferie i 5 arbejdsuger (25 hverdage) i ferieåret.

- b. Af ferien skal mindst 15 dage gives i sammenhæng (hovedferien). Hovedferien skal holdes i perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden). Hvis lønmodtageren har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.
- c. Øvrige feriedage skal også gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed, men kan lægges uden for ferieperioden. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 dage, skal disse dage gives i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelt dage.
- d. Bestemmelserne i b. og c. kan fraviges ved aftale. Mindst 10 dage af hovedferien skal dog gives i sammenhæng
- e. Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lønmodtagerens ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens barns skolesommerferie.

Arbejdsgiveren skal så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Lønmodtageren skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. Allerede begyndt ferie kan ikke afbrydes.

- f. Feriegodtgørelse udgør 12½% af den samlede indkomstskattepligtige løn. I henhold til hidtidig praksis beregnes feriegodtgørelsen også af den i lønningen indregnede søgnehelligdagsbetaling. Når ferien skal holdes, udbetales godtgørelsen kontant mod aflevering af feriekort. Feriepenge under sygdom ydes efter de til enhver tid gældende regler. I øvrigt henvises til gældende ferielov og gældende ferieregulativ.

Overenskomst om feriegodtgørelse

Idet ferieloven med dertilhørende administrative bestemmelser i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler om anvendelse af feriekort træder i stedet for bestemmelserne om FerieKonto.

§1. Til de arbejdere, der er beskæftiget hos medlemmer af Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) og dermed omfattet af den mellem ovennævnte parter indgåede overenskomst om løn- og arbejdsforhold for skovarbejdere, ydes ikke feriegodtgørelse ved hver lønudbetaling, idet der i stedet udleveres feriekort.

§2. For den i optjeningsåret (1.1 - 31.12.) godskrevne feriegodtgørelse udstedes et *feriekort* som udleveres til lønmodtageren ved optjeningsårets udløb. Arbejderne der fratræder i løbet af optjeningsåret, skal have udleveret et bevis, der bekræfter, dels at den pågældende har feriegodtgørelse til gode og for hvilken periode og dels at feriekort tilsendes ved optjeningsårets udløb. Feriekortets pålydende udbetales kontant til lønmodtageren mod aflevering af feriekortet i underskrevet stand, når ferie skal holdes. Udbetaling kan ske en måned før datoen for feriens begyndelse.

§3. På feriekortet anføres:

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

§4. Deling af ferie foretages efter de til enhver tid gældende regler. Såfremt lønmodtageren ikke i ferieperioden 1.5.-30.9. holder hele den ferie, som feriekortet giver ret til, udstedes et restferiekort som bevis på den del af ferien, som ikke er holdt. Restferiekortet indeholder samme oplysninger som feriekortet og endvidere

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

§5. 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.

Skal hele ferien ikke gives i sammenhæng, giver den attesterende kortet påtegning om det antal feriedage, som skal holdes, og den hertil svarende feriegodtgørelse.

Virksomheden udbetaler dette beløb og udsteder restferiekort for den resterende feriegodtgørelse.

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

Ved lønmodtagerens død udbetales feriegodtgørelsen til den, der forestår skiftet.

§7. Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af det ferieår, inden for hvilket ferien skulle være holdt tilfalder feriefonden, med mindre anden ordning er godkendt af direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, og indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

§8. Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere garanterer for lønmodtagernes krav på feriegodtgørelse over for virksomheder, der er medlemmer af foreningen.

Feriegodtgørelse under sygdom

Uddrag af ferielovens §25: Hvis en lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, har fravær af mere end 3 arbejdsdages varighed på grund af enten sygdom eller tilskadekomst i virksomheden, betaler arbejdsgiveren fra første fraværsdag sygeferiegodtgørelse med 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet, jf. dog stk. 2.

Stk. 2

Hvis en lønmodtager, der er omfattet af stk. 1, har ret til feriegodtgørelse af andre ydelser under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mel-

lem sygeferiegodtgørelsen efter stk. 1 og feriegodtgørelsen af andre ydelser.

Stk. 3.

Ret til sygeferiegodtgørelse under fravær på grund af sygdom er betinget af, at lønmodtageren forud for sygdommen har haft mindst 12 måneders sammenhængende ansættelse hos samme arbejdsgiver inden for de sidste 24 måneder, hvis fratrædelse ikke skyldtes lønmodtagerens egne forhold.

Stk. 4

Sygeferiegodtgørelsen skal højst betales for 4 måneder inden for et kalenderår. Sygeferiegodtgørelse på grund af samme sygdom eller tilskadekomst betales dog højst for 4 måneder i alt.

Stk. 5

Arbejdsgiveren kan kræve, at lønmodtager dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom eller tilskadekomst.

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 mere end én overført ferieuge.

KAPITEL E: LØNNINGSPERIODE OG -UDBETALING

§17 Lønningsperiode

1. Lønningsperiode

Afregning finder sted hver måned eller hver 4. uge. Der kan dog, højst to eller tre gange årligt, afregnes hver anden måned under forudsætning af, at arbejderne får udbetalt acountobeløb svarende til lønnen for præsteret arbejde i den måned, hvori der ikke aflægges regnskab.

2. Timesedler

Arbejderne skal føre og aflevere timesedler over arbejdstidens anvendelse. Timesedler skal for hver af årets uger indeholde en oversigt over an-

vendelsen af arbejdstiden. For den enkelte arbejdsdag skal arbejdstiden fordeles til: arbejdets art, overtid, sygdom/tilskadekomst, ferie, vejrlig, andet fravær.

På baggrund af krav fra A-kasserne om dokumentation for udbetalt arbejds løn m.m. har parterne drøftet mulighederne for at lette en sådan dokumentation for såvel 3F- afdelingerne som for arbejdsgiverne.

Der blev opnået enighed om, at Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere henstiller til sine medlemmer at benytte en timeseddel, hvorpå arbejdstiden for den enkelte arbejdsdag kan fordeles til: arbejdets art, overtid, sygdom/tilskadekomst, ferie, vejrlig, andet fravær.

Timesedlen skal tillige indeholde kolonner, hvor dagligt timetal kan summeres, samt en kolonne, hvor timefordelingen til ovennævnte kategorier for den enkelte regnskabsperiode fremgår.

Af timesedlen (og/eller af lønafregningen) bør fremgå samlet antal arbejdstimer i året samt overarbejdstimernes antal heraf.

Timesedlen skal indeholde regnskabsperiodens begyndelses- og slutdato. Regnskabsperioderne skal være sammenhængende.

Timesedlen skal underskrives af arbejdstageren og skal attesteres af arbejdslederen.

Det henstilles, at 3F anbefaler sine medlemmer at udfylde timesedlen efter det ovenfor beskrevne.

Det tilstræbes således, at kopi af timeseddel samt kopi af lønafregning kan udgøre den nødvendige dokumentation over for A-kasserne.

§18 Lønudbetaling

1. Lønafregning

Der udbetales midt i en lønningssperiode et acountobeløb svarende ca. til lønnen for præsteret arbejde. Endelig afregning sker ved lønperiodens afslutning, og beløbet skal være til rådighed for arbejderne den 1. eller den 15. i kalendermåneden. Såfremt disse dage er lørdage eller helligdage, da den nærmest forudgående hverdag.

Afvigelser fra nævnte datoer kan dog aftales lokalt.

Såfremt der som lønningssperiode anvendes 4 uger, udbetales acountobeløb og endelig afregning med 2 ugers mellemrum.

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.

KAPITEL F: ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR

§19 Ansættelsesbeviser

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

Såfremt ansættelsesbeviset 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 ansættelsesbeviset.

§20 Opsigelsesvarsler

For ikke kontraktansatte fastsættes følgende opsigelsesvarsel:

Ved anciennitet under 1 år gives intet opsigelsesvarsel, hverken fra arbejdsgiverens eller arbejderens side.

Fra arbejdsgiverens side:

21 kalenderdage, hvis arbejderen har en anciennitet på 1-3 år, eller har gennemgået Skovskolens grundkursus.

28 kalenderdage, hvis arbejderen har en anciennitet på over 3 år.

Fra arbejderens side:

7 kalenderdage, hvis arbejderen har en anciennitet på 1-3 år.

14 kalenderdage, hvis arbejderen har en anciennitet på over 3 år.

Anciennitet forudsætter uafbrudt ansættelse i nævnte perioder, bortset fra arbejdsfravær på grund af vejrlig, sygdom o.lign.

§21 Regler vedrørende afskedigelse

Opsigelser skal være skriftlige.

§22 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 forholdsæssigt.

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.

KAPITEL G: TJENESTEBOLIG

§23 Tjenestebolig

Såfremt arbejderen får anvist fri eller betalt tjenestebolig, skal denne bestå af mindst 2 værelser og køkken med nødvendige udenomsbekvemmeligheder, alt i god og forsvarlig stand. Den udvendige vedligeholdelse påhviler arbejdsgiveren. Den almindelige indvendige vedligeholdelse, herunder renholdelse og vedligeholdelse af fyringsanlæg, løbende vedligeholdelse af el-, vand- og afløbsinstallationer samt isætning af ituslået glas, påhviler arbejderen. Udgifter udover almindelig vedligeholdelse påhviler arbejdsgiveren. Hvor en lejlighed består af 3 værelser, skal hele lejligheden anvises, dog således at bestående forhold ikke derved angribes.

Tjenesteboliger, hvis opførelse eller hovedstandsættelse påbegyndes efter denne overenskomsts afslutning, skal altid være på 3 værelser med

indlagt vand, toilet og bad. Det bør tilstræbes, at også ældre tjenesteboliger efterhånden forsynes med disse faciliteter.

KAPITEL H: TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

§24 Tillidsrepræsentanter

1. Valg

På skovdistrikter, hvor der er beskæftiget mindst 5 arbejdere, har arbejderne ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 2 år på distriktet.

Ordinært valg af tillidsrepræsentant afholdes hvert andet år (lige årstal) i september måned. Valget gælder i 2 år fra en 1. november. Ekstraordinært valg gælder resten af valgperioden.

Valg af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere (herunder EUD-elever), som er beskæftiget i virksomheden på det tidspunkt, hvor valget foregår, sikres mulighed for at kunne deltage i valget. Valget er kun gyldigt, når flere end en tredjedel af de stemmeberettigede har stemt for vedkommende. Afstemningen skal foregå skriftligt, såfremt én af de stemmeberettigede kræver det.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af 3F og af dette skriftligt meddelt til skovdistriktet. Skovdistriktet er berettiget til over for 3F at gøre begrundet indsigelse mod valget.

Tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant bør så vidt muligt ikke være samme person.

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 medarbejderes repræsentant over for ledelsen. Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanter 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 at orientere sig om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes og skal i påkommende tilfælde uden tab af indtægt træde i forhandling med arbejdsgiveren om opståede uoverensstemmelser på arbejdspladsen.

Såfremt en eller flere af skovdistriktets arbejdere ønsker det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at behandle og forelægge deres klager for arbejdslederen (skovfogeden). Såfremt sagen ikke herved kan afsluttes, kan tillidsrepræsentanten viderebringe denne til skovrideren eller i givet fald ejeren.

Tillidsrepræsentanten og skovdistriktets øvrige arbejdere har pligt til uforstyrret at fortsætte arbejdet, indtil anden bestemmelse træffes af 3F.

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for arbejdsledelsen at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet. Ved udførelsen af de ham påhvilende hverv er det dog ikke tilladt ham at forlade sit arbejde, med mindre han i hvert enkelt tilfælde forinden har givet skovfogeden meddelelse om sit fravær.

For tid medgået til forhandlinger med arbejdsledelsen om opståede uoverensstemmelser, samt i tilfælde hvor tillidsrepræsentantens medvirken rekvireres af skovdistriktet, ydes en godtgørelse for tab af indtægt svarende til timeløn for tillidsrepræsentant, ligesom der ydes kørselsgodtgørelse efter gældende regler.

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 der 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 til at give tillidsrepræsentanten et opsigelsesvarsel på 4 måneder, og efter 2 års funktion som tillidsrepræsentant på

skovdistriktet er opsigelsesvarslet på 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, før 3F har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretslig behandling. Det bør i sådanne tilfælde tilstræbes, at sagens fagretslige 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 2 timers varighed pr. kvartal. Informationsmødernes varighed inkluderer deltagernes transporttid. Mødet skal holdes i arbejdstiden i forbindelse med arbejdstids ophør.

For deltagelse i informationsmøde betales overenskomstens timeløn. Der udbetales ikke kørselsgodtgørelse.

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 entreprisvirksomhed.

Såfremt en af overenskomstparterne ønsker en nærmere drøftelse vedrørende en konkret entrepriseaftale, - herunder hvis der er formodning for at underentreprenørens medarbejdere ikke har overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår, kan sagen behandles ved et organisationsmøde, hvis afholdelse fremmes mest muligt.

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

§25 Arbejds miljørepræsentanter

Regler fastsat gennem arbejds miljøloven og bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

På virksomheder med 10 arbejdere eller derover vælges en arbejds miljørepræsentant. Valget gælder for 2 år.

Ekstraordinære valg gælder resten af valgperioden. For arbejds miljørepræsentanten gælder, at denne har samme opsigelsesvarsel som tillidsrepræsentanten.

I virksomheder, der beskæftiger under 10 arbejdere, kan sikkerhedsarbejdet gennemføres efter samme principper.

KAPITEL I: ELEVER OG EFTERUDDANNELSE

§26 Elevløb

1. år: i praktik og på skole, kr. pr. time

pr. 1. marts 2013	kr. 76,02
pr. 1. marts 2014	kr. 77,77

2. år: i praktik og på skole, kr. pr. time

pr. 1. marts 2013	kr. 89,20
pr. 1. marts 2014	kr. 91,25

3. år: i praktik og på skole, kr. pr. time

pr. 1. marts 2013	kr. 107,26
pr. 1. marts 2014	kr. 109,73

Elever indplaceres på lønskalaen således at anciennitet beregnes fra uddannelses afslutning. Begyndelseslønnen beregnes herfra. Løn under skoleophold gælder kun EUD-elever.

Sættes en elev i arbejdshold, skal hans akkordfortjeneste beregnes i forhold til de øvede arbejders.

Arbejdsbestemte tillæg gælder også for ungarbejdere og elever.

Ferieregler

Ferielovens §9:

1. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.
2. Er ansættelsesforholdet begyndt inden 1. juli i et ferieår, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 25 dage i dette ferieår.
3. Er ansættelsesforholdet begyndt 1. juli eller senere i et ferieår, har eleven, i forbindelse med at virksomheden holder lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april, ret til 5 dages ferie i dette ferieår.

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 dags 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.

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.

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.

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 indholdet:

Løbende supplerende førtidspension
Engangsbetalt 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.

§27 Elever under voksenerhvervsuddannelsen (VEU)

Elever, der er fyldt 25 år, og som indgår i særligt tilrettelagte, afkortede uddannelsesforløb i henhold til bekendtgørelse om uddannelsen til skovbruger, § 5, stk. 1. aflønnes i henhold til skovbrugsoverenskomstens §3 og §4.

Elever, som er omfattet af en arbejdsmarkedspension ved uddannelsens påbegyndelse, er fortsat omfattet af denne under uddannelsen.

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

§28 Efteruddannelse

Parterne ønsker at styrke samarbejdet om uddannelse i virksomhederne med henblik på at forbedre medarbejdernes kompetencer og virksomhedernes konkurrenceevne. Derfor ønsker parterne at styrke, at medarbejderne ud fra egen tilskyndelse får mulighed for at opnå en forbedring af uddannelsesniveaut.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 3 Styrkelse af kompetenceudviklingen i virksomhederne

Det anbefales, at der gennemgøres kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedernes medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør rumme udarbejdelse af en kompetence-/uddannelsesplan for den enkelte medarbejder.

For at understøtte uddannelsesdialogen er parterne enige om at stille sig til rådighed, således at samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen. Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

Stk. 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.

Stk. 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: MOTORSAV OG VÆRKTØJ

§29 Motorsav og værktøj

1. Arbejderens egen sav

Såfremt arbejderen ved skovningsarbejde holder sig selv med motorsav, tilbehør, reservedele og driftsmidler, godtgør arbejdsgiveren driftsomkostninger til motorsaven med kr. 26,15 pr. time (1. marts 2013 – 28. februar 2014).

Godtgørelsen, der ikke er feriepengeberettiget, beregnes hvert år af overenskomstparterne, jf. protokollat af 6. november 1994 og har virkning fra den 1. marts.

Såfremt der under skovningsarbejdet saves i skjulte fremmedlegemer, som er indsluttet i træer, erstatter arbejdsgiveren de på saven ødelagte dele. Ved opskæring efter udslibning samt hvor sand og grus i øvrigt forekommer på træet i et for skovdistriktet unormalt omfang, erstattes ødelagte motorsavskæder.

Arbejdsgiveren er pligtig til at have arbejdernes værktøj, der beror i aflåse- de arbejds-skure, behørigt forsikret mod hærværk og tyveri.

2. Arbejdsgiverejet sav

Såfremt arbejdsgiveren tillægger motorsav med tilbehør, reservedele og driftsmidler, skal denne/dette ved udleveringen være i drifts- og sikker- heds-mæssig forsvarlig stand. Det påhviler arbejderne at opretholde denne vedligeholdelsesstand ved daglige eftersyn og pasning.

3. Andet værktøj

Arbejdsgiveren tillægger alt andet værktøj.

4. Overgang til arbejdsgiverejet motorsav

Iværksættelse

Såfremt mere end halvdelen af de på et distrikt permanent beskæftigede skovarbejdere, der udfører skovningsarbejde med motorsav, ønsker at arbejdsgiveren tillægger motorsav, kan ordning herom iværksættes for det pågældende distrikt og da for alle arbejdere, efter følgende regler:

Afstemning

Afstemning iværksættes af arbejdsgiveren i samarbejde med tillidsrepræ- sentanten, talsmanden eller en anden dertil udpeget repræsentant.

I afstemningen, som skal være skriftlig, kan kun deltage de, af distriktets permanent beskæftigede skovarbejdere, som har benyttet motorsav til skovningsarbejde i mindst 50 timer i det sidste kalenderår.

Tidspunkt for afstemning

Afstemning skal foretages i september måned.

Ikrafttræden

Hvis der ved afstemningen er almindeligt flertal for overgang til arbejds- giverejet sav, skal ordningen iværksættes ved førstkommande årsskifte.

Indkøb

Ved indkøb af motorsave bestemmer arbejdsgiveren i samråd med tillids- repræsentant, talsmand eller en anden dertil udpeget repræsentant, antal save, som skal indkøbes, samt disses fabrikat og type.

Arbejdsgiveren fastsætter, under hensyntagen til arbejdets art og mulighe- derne for lige adgang til ensartet fortjenstmulighed, motorsavens fordeling blandt de enkelte skovarbejdere.

Eftersyn og vedligehold

Udleverede motorsave skal være i drifts- og sikkerhedsmæssig forsvarlig stand. Det påhviler arbejderne at opretholde denne vedligeholdelsestil- stand.

Ved skovningsarbejde er betaling for den tid, der medgår til nævnte normale vedligeholdelse, inkluderet i skovningsakkorderne.

Normal vedligeholdelse skal ske i henhold til regler udarbejdet af Skovskolen (ref. protokollat af 31.3.1977). Liste over nævnte vedligeholdelsesarbejder udleveres.

Driftstop

Driftsstop, som nødvendiggør en reparation af saven uden for arbejdsstedet, afhjælpes i henhold til lokal aftale.

Deponering af save

Det aftales lokalt, hvor savene opbevares uden for normal arbejdstid.

Driftsmidler

Driftsmidler og reservedele udleveres fra et passende sted inden for arbejderens normale arbejdsområde.

Betaling for den tid, der medgår til afhentning af driftsmidler, til skovningsarbejdet er inkluderet i hugstakkorderne.

Ophævelse

Såfremt der efter eventuel overgang til distriktsejede motorsave ønskes tilbagevendende til skovarbejderejede save, forudsætter dette enighed mellem arbejdsgiver og et flertal af skovarbejderne, som præciseret under "iværksættelse".

Ophævelse af eksisterende ordning kan dog tidligst finde sted 2 år efter indførelsen.

5. Omkostningsgaranti

Der foretages årligt pr. 1. marts en justering af motorsavsgodtgørelsen baseret på oplysninger indsamlet i januar måned i henhold til aftale, jf. protokollat af 6. november 1984.

KAPITEL K: BEFORDRING

§30 Kørselsgodtgørelse

1. Kørselsgodtgørelse

a. Arbejde i skovdistriktet:

Der ydes ikke kørselsgodtgørelse for kørsel fra bopæl til arbejderens normale arbejdsområde indenfor skovdistriktet.

Udføres arbejde i skove og plantager m.v., hvortil afstanden er udover afstanden til normal arbejdsplads, yder skovdistriktet kørselsgodtgørelse for kørslen med et fradrag af 2 gange 10 km.

b. Arbejde for entreprenører:

Det normale arbejdsområde for en arbejder hos en arbejdsgiver, der driver entreprenørvirksomhed, defineres som et område afgrænset af en cirkel med radius på 10 km. Centrum aftales individuelt for den enkelte på ansættelsestidspunktet, og kan ændres senere ved aftale eller når forudsætningerne for arbejdsområdet ændres væsentligt. For nuværende ansatte aftales det normale arbejdsområde senest pr. 1. april 1995.

Der ydes ikke kørselsgodtgørelse for kørsel fra bopæl til arbejderens normale arbejdsområde.

Udføres arbejdet på et sted, der ligger uden for det normale arbejdsområde, ydes kørselsgodtgørelse for den ekstra kørsel til arbejdsstedet, der overstiger kørslen mellem bopæl og det normale arbejdsområdes centrum.

Hvor ovenstående ikke skønnes hensigtsmæssigt, kan der lokalt træffes anden aftale vedrørende betaling af kørselsgodtgørelse.

c. Kørsel i arbejdstiden:

Benyttes eget køretøj til beordret kørsel i tjeneste i arbejdstiden, ydes kørselsgodtgørelse. Såfremt en arbejder i arbejdstiden beordres til anden arbejdsplads, betales tidløn for den tid, der medgår til flytningen. Der betales kørselsgodtgørelse for flytning

Kørselsgodtgørelse ydes efter ligningsrådets satser. Befordringsgodtgørelse ydes for kørsel i bil og motorcykel indtil 20.000 km. pr. år med 382 øre pr. km, og med 213 øre for hver af de følgende km. (2013)

Regulering sker efter ligningsrådets satser.

2. Samkørsel

Såfremt 2 arbejdere skal til samme arbejdsplads, skal de køre sammen. I øvrigt bør det tilstræbes, at kørsel samordnes.

3. Medbragt motorsav m.m.

Det påhviler arbejderens at medbringe motorsav og driftsmidler samt andet værktøj til personligt brug på arbejdspladsen.

Når motorsav, driftsmidler og andet personligt værktøj, dog ikke håndredskaber, til flere personer medbringes ved samkørsel, betales til bilens ejer et tillæg på 15% af statens kilometertakst.

4. Trailer tillæg

Benyttes trailer, betales til bilens ejer følgende tillæg:

Arbejdsgiverejet..... 15% af statens kilometertakst

Arbejderejet 25% af statens kilometertakst

KAPITEL L: ANDRE REGLER

§31 Arbejdstøj

Arbejdsgiveren tillægger en kedeldragt pr. år til hver permanent beskæftiget maskinfører.

§32 Velfærdsforhold

Arbejdsgiveren stiller velfærdsforanstaltninger til rådighed for arbejdere under denne overenskomst i henhold til de gældende bekendtgørelser for faste og skiftende arbejdssteders indretning.

I tilfælde, hvor der i henhold til ovenstående regler i forbindelse med akkordarbejde stilles krav om skur, og hvor afstanden fra skur til arbejdsstedets tyngdepunkt overstiger 250 m, betales en godtgørelse svarende til 1 timeløn pr. dag.

§33 Organisationsforhold

Arbejdere skal så vidt muligt være medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse, dog uden noget ansvar for arbejdsgiveren. Arbejdernes organisationsret anerkendes.

Arbejdsgiveren holder arbejderen ulykkesforsikret i henhold til gældende lov.

§34 Regler for behandling af faglig strid

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

§35 Nyoptagne virksomheder

Virksomheder, som ved deres optagelse i Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) har overenskomst med Fagligt Fælles Forbund (3F), hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af nærværende overenskomst fra tidspunktet for optagelsen, dog således at organisationerne optager forhandling om, hvorledes eventuelle lokalaftaler skal udformes for ikke at forrykke de bestående overenskomstforhold som helhed. Virksomheder, som ved deres optagelse i Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) ingen overenskomst - særoverenskomst eller lokalaftale - har med Fagligt Fælles Forbund (3F), omfattes af nærværende overenskomst fra optagelsestidspunktet.

§36 Bidrag til FiU uddannelsesfonden

Til Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FiU) betales et bidrag på 17,5 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.

Fra 1. januar 2014 ændres bidraget til 21,5 øre pr. præsteret arbejdstime.

§37 Jordbrugets Uddannelsesfond

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

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

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

§38 Lokalaftaler

Lokalaftaler kan indgås mellem arbejdsgiver og arbejder på den enkelte virksomhed.

Ved en lokalaf tale forstås en aftale med en eller flere medarbejdere på en virksomhed.

Aftaler, der er direkte knyttet til enkelte arbejdsopgaver og/eller arbejdssteder, anses ikke for lokalaftaler.

Lokalaftaler er sideløbende med nærværende overenskomst, hvor ikke andet er eller bliver aftalt.

Lokalaftaler er kun gældende, hvis de er skriftlige.

§39 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 arbejdsløshedsforsikrings systemet at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomsterne vedrørende arbejdstid samt vedrø-

rende opsigelse for så vidt angår afbrydelser af ansættelsesforholdet at midlertidig karakter.

Overenskomstfravigende lokalaftaler skal være skriftlige og skal indgå 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.

§40 Manuel transport

Manuel transport skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Egnede tekniske hjælpemidler skal bruges, når det er muligt og hensigtsmæssigt, og altid, når den manuelle transport indebærer sundhedsfare.

Ansatte, der udfører vedvarende manuel transport, skal have passende afbrydelser i arbejdet, enten i form af andet arbejde eller pauser. Transportveje skal så vidt muligt være ryddet for generende genstande, skal være velbelyst og må ikke være glat.

Arbejdstilsynet har udarbejdet et vurderingsskema, der illustrerer belastningen ved forskellige løft. Det anses for sundhedsskadeligt at løfte mere end 50 kg tæt ved kroppen, mere end 30 kg i underarmsafstand (ca. 30 cm) og mere end 15 kg i 3/4 arms afstand (ca. 45 cm).

Hvor der udføres mange løft pr. arbejdsdag, skal den samlede vægt tages i betragtning. Det anses vejledende at være sundhedsskadeligt at løfte mere end 10 tons pr. dag tæt ved kroppen, mere end 6 tons pr. dag i underarmsafstand og mere end 3 tons pr. dag i 3/4 arms afstand.

Når byrden bæres, anses løft for sundhedsskadelige, når vægten overstiger ca. 20 kg tæt ved kroppen, ca. 12 kg i underarmsafstand og ca. 6 kg i 3/4 arms afstand.

Uanset ovenstående grænser, skal der ved løft og bæring foretages en vurdering af belastningen og arbejdets tilrettelæggelse ved belastninger under de anførte vejledende grænser. Der henvises i øvrigt til skovbrugets sikkerhedshåndbog og gældende bekendtgørelser.

§41 ATP

ATP ydes i henhold til den til enhver tid gældende lov.

§42 Sikkerhedsbestemmelser

1. Sikkerhed på arbejdspladsen

Det bør tilstræbes, når der arbejdes i énmandshold, at to mand arbejder i nærheden af hinanden.

Ved nedtagning af stormfældere og hængere samt ved udførelse af topkapning af stående træer, samt kogle- og frøplukning fra stiger må en skovarbejder ikke arbejde alene. Bestemmelsen gælder dog ikke for nedtagning af træer af ufarlig størrelse.

Såfremt arbejdets organisation ændres, f.eks. i forbindelse med arbejde omkring maskiner, med kemiske midler og andre materialer, skal der gives en forsvarlig instruktion.

I forbindelse med anvendelse af kemiske midler skal der forefindes personlig vaskemulighed (vand, sæbe, håndklæde).

Enhver arbejder, der har sprøjtet med giftstoffer i en sæson, er efter sæsonens afslutning pligtig til at gå til læge og blive undersøgt. Denne undersøgelse betales af arbejdsgiveren.

Arbejde med bekæmpelsesmidler samt arbejde med tjæreprодукter til plantebeskyttelse skal altid ske ifølge forskrifter og bekendtgørelser, og der skal altid gives arbejderen en klar instruktion om brugen af stofferne, forinden arbejdet påbegyndes.

2. Forbindingskasser

I de på skovparten opstillede skure skal der være en nødforbindingskasse. Enhver arbejder skal have udleveret en lille nødforbindingskasse, som skal medbringes på arbejderens person.

Forbindingskassens indhold suppleres af arbejdsgiveren på arbejdernes foranledning.

3. Sikkerhedsudstyr

Sikkerhedshjelm og høreværn udleveres til alle, og der er pligt til at benytte hjelm og høreværn efter reglerne i arbejdsmiljøloven.

Ved skovnings- og traktorarbejde samt arbejde med kratrydningssave tillægger arbejdsgiveren øjenbeskyttelse, arbejdshandsker og sikkerhedsstøvler (1 par af læder og et par af "gummi"), og der er pligt til at benytte udstyret. Ved arbejde med motorsav er der pligt til at benytte sikkerhedsbukser med skærehæmmende indlæg. Arbejdsgiveren udleverer 2 par pr. skovarbejder.

Ved arbejde med bekæmpelsesmidler samt tjæreprодукter til plantebeskyttelse stilles overtrækstøj og handsker til rådighed. Ved klappertjeneste stilles regntøj til rådighed.

Det udleverede udstyr udskiftes ved opslidning eller beskadigelse. Defekt udstyr afleveres til arbejdsgiveren.

Alt sikkerhedsudstyr tilhører arbejdsgiveren og skal afleveres ved fratræden.

Brugte sikkerhedsstøvler kan ikke udleveres til fortsat brug mod arbejdernes vilje.

Andet brugt sikkerhedsudstyr kan dog udleveres i rengjort og forsvarlig stand.

Personligt sikkerhedsudstyr rengøres og vedligeholdes af arbejderne.

Betaling for rengøring og vedligeholdelse af personligt sikkerhedsudstyr er inkluderet i overenskomstens aflønningssatser jf. protokollat af 8. marts 1983. Betaling ydes som et tillæg ved brug af motorsav på timeløn og af kratrydder. Et tilsvarende beløb er indregnet i hugstakkorderne.

§43 Nyansatte

Ved nyansættelse skal den nyansatte ved arbejdsgiverens foranstaltning have en klar og forsvarlig instruktion, forinden arbejdet påbegyndes.

Den nyantagne (uden erhvervserfaring) må ikke arbejde selvstændigt med motorsav, med mindre han har gennemgået Skovskolens "Rullende kursus", eller lokalt har opnået den fornødne sikkerhedsmæssige erfaring.

Ved nyansættelse af en arbejder uden erhvervserfaring tillægger arbejdsgiveren tidssvarende værktøj (motorsav) i en kortere periode (2 lønafregningsperioder, hvor min. 50% af arbejdstiden er anvendt ved skovningsarbejde). Forsvarlig vedligeholdelse i to lønafregningsperioder påhviler arbejderne, jf. protokollat side 30. Udgifter til reservedele, olie og benzin betales af arbejdsgiveren. Ved skovningsarbejde i nævnte 2 lønafregningsperioder garanteres arbejderne timeløn A.

Parterne er enige om, at nyantagne skovarbejdere uden tidligere erhvervserfaring bør deltage i Skovskolens grundkursus. Dette kursus skal så vidt muligt påbegyndes senest 3-6 måneder efter ansættelsen.

Det tilstræbes, at kursusophold så vidt muligt ikke falder sammen med spidsbelastningsperioder i skovdriften.

§44 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 fuldlønnede og ønsker at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, med mindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. overenskomsternes bestemmelser om feriefridage.

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

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

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage. For timelønnede følger reglerne for seniorfridage reglerne for feriefridage.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen.

For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfri-dag 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

§45 Jordbrugets Organisationsaftaler

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

§46 Hovedaftale

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

§47 Overenskomstens gyldighedsperiode

Nærværende overenskomst træder i kraft 1. marts 2013 og 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)

Gerner Wolff-Sneedorff

For Fagligt Fælles Forbund

Arne Grevsen

PROTOKOLLATER OG AFTALER

Bilag 1: Protokollat om funktionærlignende ansættelsesvilkår

Mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere og Fagligt Fælles Forbund (3F) er der opnået enighed om, at der for arbejdere med mere end 4 års anciennitet kan indføres funktionærlignende ansættelsesforhold efter følgende retningslinier:

Spørgsmål om indførelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan kun rejses lokalt på den enkelte virksomhed, og uenighed kan fagretligt behandles, dog kun til et organisationsmøde.

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 indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation.

Arbejdstid

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

Løn

Lønnen fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Det kan aftales, at lønnen uanset overenskomstens reguleringstidspunkter reguleres én gang pr. år, og at reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Lønudbetaling og lønperiode

Ansættelse på funktionærlignende vilkår kan kun ske fra den 1. i en måned, og lønnen omregnes til månedsløn, der udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Lønnen indsættes på den pågældendes bank-, sparekasse eller girokonto.

Søgne-helligdage

Arbejdere, ansat på funktionærlignende vilkår, modtager fuld løn på søgne-helligdage og andre arbejdsfridage, hvorfor lønfastsættelsen tager udgangspunkt i lønsatser, excl. søgnehelligdagstillæg.

Ferie

Ved overgang til funktionærlignende vilkår skal der træffes aftale om, hvorledes endnu ikke afholdt, optjent ferie skal afvikles.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår afholdes ferie med løn eller feriegodtgørelse, jf. Ferieloven, kap. 4.

Ved fratrædelse er ferielovens §23 gældende.

Sygdом

Her følges reglerne i Funktionærlovens §5.

For så vidt angår anmeldelse og dokumentation gælder de for virksomhedens arbejdere i henhold til sygedagpengeloven fastlagte retningslinier.

Anciennitet

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i en måned, hvor aftalen træder i kraft, jf. den individuelle aftales bestemmelse herom.

Opsigelse

Ved opsigelse gælder reglerne i Funktionærlovens §§2, 2a og 2b samt §§ 16, 17 og 17a.

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

Opsigelsesvarsel i henhold til Funktionærlovens §2 bortfalder ved arbejdsløshed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning.

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at arbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratrædelse ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar 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.

Andre regler

Hvor intet andet er nævnt i nærværende aftale eller i den mellem parterne udarbejdede kontrakt for den individuelle ansættelsesaftale gælder reglerne i overenskomsten.

Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinier behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid og kan ikke gøres til genstand for civilt søgsmål.

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 med dette for den pågældende arbejder gældende opsigelsesvarsel, regnet fra overgang til den funktionærlignende ansættelse.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses arbejderen alene for at være omfattet af skovbrugsoverenskomsten.

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

Bilag 2: Protokollat om Pension

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. Pension Danmark 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 2 - bortset fra elever der får løn som voksne - er ikke omfattet af pensionsordningen. Dog medregnes elevtiden ved opgørelsen af ancienniteten.

Ved uddannelsens afslutning indtræder de i ordningen.

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

Bidragene fordeler sig således:

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

Pensionsbidraget indbetales månedsvist til Pension Danmark.

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

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

Medarbejdere, der når den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Medarbejdere, der modtager supplerende førtidspension fra PensionDanmark.

5. Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov.

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

Pensionsbidraget udgør:

	arbejdsgiver- bidrag 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

Sundhedsordning

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

Pensionsindfasning

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

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

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

Firmapensionsordning

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

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

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

Det er en forudsætning for videreførelsen af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for virksomhedens optagelse i Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A). Der udarbejdes navneliste over de berørte medarbejdere, der tilgår forbundet straks efter optagelsen i Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A). Disse medarbejdere kan frit vælge at lade det eksisterende depot stå og påbegynde ny opsparing i Pension Danmark eller at overføre sit depot til Pension Danmark og fortsætte pensionsindbetalingen til sit nye depot i Pension Danmark, eller fortsætte med indbetaling i eksisterende depot, medarbejderne

skal have orientering om forskelle i pensionsordningerne særligt med henblik på forsikringsdelen og administrationsomkostningerne i de 2 ordninger. Medarbejderne kan til enhver tid gå fra indbetaling til den tidligere ordning og til indbetaling til Pension Danmark.

Bilag 3: 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 4: Protokollat 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 særlige 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.

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

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

Hovedorganisationerne er enige om, at det er vigtigt at skabe forståelse hos 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 ned sætter 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 lokalaf-talen.

§5

Lokalaftaler omfattet af denne aftale kan, medmindre andet er bestemt i lokalaf-talen, 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 lokalaf-talers indhold og brud på indgåede lokalaf-taler 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 5: 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 overenskomstparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Bilag 6: 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 7: 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 kutymere.

Ikke medlem af GLS-A

3. Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster. Alt arbejde på en medlemsvirk-

somhed, der udføres inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis der udføres af en medarbejder eller anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f. eks en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.

4. GLS-A tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikararbejdet strækker sig over. Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemsskabet af en DA-organisation er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlende arbejde. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det fornødne kendskab til de gældende overenskomster- og aftaleforhold.

Øvrige forhold

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

Bilag 8: Protokollat om politisk samarbejde mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe vedrørende 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 9: 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 ledelserne i GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe for at drøfte løsning af udestående, fagretlige sager, overenskomstspørgsmål m.v.

Bilag10: Protokollat om implementering af ligelønsloven

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

Stikordsregister

	SIDE
Afbarkning	14
Afkvistning	13
Afspadsering af overarbejde	26
Akkord	10
Akkordsætning	11
Anciennitetstillæg	8
andet værktøj	48
Andre akkordsatser	23
Ansættelsesbeviser	38
anvisning af eget arbejde	13
Arbejdere under 18 år	8
Arbejdets fordeling	12
arbejdshandsker	54
arbejdsløshedskasse	51
Arbejds miljørepræsentanter	43
arbejdsstandsning	59
Arbejdstid	5
Arbejdstøj	51
A-timeløn	6
ATP	53
Barselsudligning	30
Besværlig skovning	11
Betaling for skolehjem	44
Bjergfyrr	23
B-timeløn	6
Børns hospitalsindlæggelse	30
C1-timeløn	7
C2-timeløn	7
dræning	25
D-timeløn	7
elever	5
ELEVER	43
Elevløn	43
faglig strid	51
Ferie	33
feriefonden	35
feriegodtgørelse	33; 34
Feriegodtgørelse under sygdom	35
<i>feriekort</i>	34
Ferieregler	44

Firmapensionsordning	62
Fjernelse af ris	12
Forbindingskasser	54
Forord.....	5
Forskudt arbejdstid.....	26
Fradrag for forsømt tid	26
Fratrædelsesgodtgørelse	39
Fravær på grund af børns sygdom	30
Fredning mod vildt	25
Fridage	30
funktionærlignende ansættelsesforhold	58
funktionærlignende ansættelsesvilkår	58
Funktionærlignende ansættelsesvilkår	58
fældning	11
Første udhugning	14
giftstoffer	54
Godtgørelse ved brug af egen motorsav	8
grøfter.....	11; 25
Grøfter	25
handsker	54
Holddrift.....	27
Hovedaftale	57
Hugstakkorder	11; 15; 17
høreværn	54
Informationsmøder	42
instruktion	55
Jordbrugets Organisationsaftaler.....	57
Jordbrugets Uddannelsesfond.....	52
juletræer	24
kemiske midler.....	54
Klappertjeneste.....	9
Kløvning	14
kogleplukning	9
Kontrol	42
Kultur	25
kvalifikationstillæg	7
kørselsgodtgørelse.....	41
Kørselsgodtgørelse	49
land- og skovarbejdere	5
Lokalaftaler	52
LØN	6
Løn til voksne elever	44
Lønningsperiode.....	36

lønregnskab	13
Lønudbetaling	37
Manuel transport.....	53
motorsav	48
Motorsav og værktøj	47
nedtagning af stormfældere.....	54
Normal arbejdstid	5
Nyansatte	55
Nyoptagne virksomheder	51
nødforbindingskasse.....	54
Opmåling	23
Opmåling til lønafregning	12
Oprisning	14
Opsigelsesvarsler.....	38
Opstilling	12
opsætning af kulturhegn.....	25
Organisationsforhold.....	51
Overarbejde	25
Overarbejde på lørdage samt søn- og helligdage	26
Overarbejdsbetaling	25
Overenskomstens gyldighedsperiode	57
Overenskomstens område.....	5
Overenskomstfravigende lokalaftaler	52
Overførelse af ferie	36
overtrækstøj	54
Pensionsindfasning	62
Personligt sikkerhedsudstyr.....	55
Planteskole	24
Plantning.....	25
pletning af løvtræ.....	14
Pyntegrønt	24
Regler vedrørende afskedigelse	38
regntøj	54
rengøring	10
Samkørsel	50
Sammenlægning	12
Seniorpolitik.....	56
Sikkerhed på arbejdspladsen	54
Sikkerhedsbestemmelser	54
sikkerhedsbukser	54
Sikkerhedshjelm	54
sikkerheds-støvler	54
Sitkagran	23

skovarbejdere	5
Skovning	13
Skovning af Løvtræ	15; 17
Skovning af Nåletræ	19; 21
skur	51
Smøring af stød	23
Sne	14
snelæg	14
Sortering	23
Stikordsregister	69
Strøer	14
Sundhedsordning	61
Syrefældning	14
Særlig opsparing (fritvalgskonto)	9
Særlige timelønstillæg	8
Søgnehelligdags- fridagspulje	31
Tidløn	6
Tillidsrepræsentanter	8; 40
Timeløn	6
Tjenestebolig	39
tjæreprodukter	54
tophugning	9
Trailer tillæg	50
traktorer	7
tyveri	48
Uddannelsesfond	52
Udeblivelse	6
Udkørsel	13
Udvisning	23
ulykkesforsikret	51
Variierende ugentlig arbejdstid	6
Varsling af overarbejde	26
vaskemulighed	54
Vejarbejde	25
Veje og dræning	25
Vejledende priser	24
Velfærdsforhold	51
voksenerhvervsuddannelsen (VEU)	46
voksne arbejdere	6
øjensbeskyttelse	54