

2015 - 2018

Jordbrugsoverenskomsten

mellem

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

og

Fagligt Fælles Forbund (3F)

1. marts 2015

Indholdsfortegnelse

Forord.....	6
KAPITEL A: ARBEJ DSTID.....	7
§1. Arbejdstidens længde.....	7
§2. Arbejdstidens lægning.....	8
KAPITEL B: LØN.....	9
§3. Løn.....	9
§4. Akkord og andre produktivetsfremmende lønsystemer.....	12
§5. Fastlønsaftaler.....	13
§6. Særlig opsparring (fritvalgskonto).....	14
§7. Arbejdsmarkedspension.....	14
KAPITEL C: OVERARBEJDE, FORSKUDT TID, HOLDDRIFTSARBEJDE SAMT RÅDIGHEDSVAGT.....	16
§8. Overarbejde.....	16
§9. Forskudt arbejdstid.....	17
§10. Holddriftsarbejde.....	17
§11. Rådighedsvagt.....	17
KAPITEL D: SYGDOM, BARSEL, FERIE M.V.	17
§12. Sygdom, tilskadekomst, barsel m.v.....	17
§13. Barselsudligning.....	20
§14. Fravær på grund af børns sygdom.....	20
§15. Fridage.....	21
§16. Søgnehelligdags- fridagspulje.....	22
§17. Ferie og feriegodtgørelse.....	25
KAPITEL E: LØNNINGSPERIODE OG -UDBETA-LING.....	26
§18. Lønningsperiode.....	26
§19. Lønudbetaling.....	27
KAPITEL F: ANSÆTTELSE OG ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR.....	27
§20. Ansættelsesbeviser.....	27
§21. Opsigelsesvarsler.....	28
§22. Fratrædelsesgodtgørelse.....	29
§23. Regler vedrørende afskedigelse.....	30
KAPITEL G: TJENESTEBOLIG.....	30
§24. Tjenestebolig.....	30
KAPITEL H: TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER	32
§25. Tillidsrepræsentanter.....	32

§26. Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	34
KAPITEL I: ELEVER OG EFTERUDDANNELSE	34
§27. Elever under erhvervsuddannelse.....	34
§28. Udenlandske praktikanter	42
§29. Efteruddannelse	45
KAPITEL J: ANDRE REGLER.....	47
§30. Overenskomstfravigende lokalaftaler.....	47
§31. Arbejdstøj.....	48
§32. Velfærdsforhold	48
§33. Entreprenørarbejde.....	48
§34. Kontrol af overenskomstens overholdelse	49
§35. Underleverandører	50
§36. Vikarer.....	52
§37. Lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.	53
§38. Seniorer	53
§39. Helbreds kontrol for natarbejdere.....	54
§40. Nyoptagne virksomheder	55
§41. Bidrag til FiU uddannelsesfonden.....	55
§42. Jordbrugets Uddannelsesfond	55
§43. Jordbrugets Organisationsaftaler	56
§44. Hovedaftale	56
§45. Regler for behandling af faglig strid.....	56
§46. Overenskomstens gyldighedsperiode	56
Bilag 1:	58
Lønninger ved blomsterløg.....	58
Lønninger ved frugtplantager	60
Lønninger ved fjerkræproduktion.....	62
Lønninger ved markeds- og eksportstalde	64
Lønninger på maskinstationer	66
Lønninger på minkfarme	68
Bilag 2: Protokollat vedrørende modregning.....	70
Bilag 3: Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning	70
Bilag 4: Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår	73
Bilag 5: Protokollat om Uddannelse, Sikkerhed og Samarbejde	75
Bilag 6: Socialt kapitel.....	76
Bilag 7: Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere	78
Bilag 8: Protokollat om pligten til at afgive oplysninger om underleverandører.....	79

Bilag 9: Protokollat om politisk samarbejde mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe vedr. overenskomst­mæssig beskæftigelse.....	80
Bilag 10: Protokollat om samarbejdet mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe.....	81
Bilag 11: Protokollat om implementering af ligelønsloven	81

Forord

Denne overenskomst mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) og Fagligt Fælles Forbund (3F) erstatter med virkning fra og med 1. marts 2015 de mellem parterne hidtil gældende overenskomster for

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

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

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

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

KAPITEL A: ARBEJ DSTID

§1. Arbejdstidens længde

1. *Ugentlig arbejdstid:*

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

2. *Ugentlig arbejdstid ved pasning af dyr:*

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

3. *Aftale om 40 timers arbejdsuge:*

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

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

Begge parter har krav på 8 dages varsel

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

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

4. *Variierende ugentlig arbejdstid*

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

Aftalen om varierende ugentlig arbejdstid indgås med tillidsrepræsentanten. På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, har medarbejderne mulighed for at inddrage forbundets lokale

afdeling. Manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.

5. *Deltidsbeskæftigelse*

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

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

§2. **Arbejdstidens lægning**

1. *Arbejdstidens lægning:*

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

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

KAPITEL B: LØN

§3. Løn

1. *Timeløn:*

Løngruppe A

Arbejdere

- med tjenestebolig

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2015.....	kr. 120,09	kr. 7,20.....	kr. 127,29
pr. 1. marts 2016.....	kr. 122,34	kr. 7,20.....	kr. 129,54
pr. 1. marts 2017.....	kr. 124,74	kr. 7,20.....	kr. 131,94

- uden tjenestebolig

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2015.....	kr. 123,27	kr. 7,20.....	kr. 130,47
pr. 1. marts 2016.....	kr. 125,52	kr. 7,20.....	kr. 132,72
pr. 1. marts 2017.....	kr. 127,92	kr. 7,20.....	kr. 135,12

Løngruppe B

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

- med tjenestebolig

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2015.....	kr. 124,98	kr. 7,20.....	kr. 132,18
pr. 1. marts 2016.....	kr. 127,23	kr. 7,20.....	kr. 134,43

pr. 1. marts 2017..... kr. 129,63 kr. 7,20.....kr. 136,83

- uden tjenestebolig

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2015.....	kr. 128,16 kr. 7,20.....	kr. 135,36
pr. 1. marts 2016.....	kr. 130,41 kr. 7,20.....	kr. 137,61
pr. 1. marts 2017.....	kr. 132,81 kr. 7,20.....	kr. 140,01

Løngruppe C

Såfremt man kan opfylde et af følgende kriterier:

- Traktor- og maskinførere som har 4 års praktisk erfaring i landbruget og kursusbevis fra samtlige AMU-kurser svarende til den produktion i hvilken beskæftigelsen finder sted, og som har erhvervet praktiske forudsætninger for selvstændigt at kunne føre, vedligeholde samt udføre mindre reparationer på maskiner.
- Staldpersonale, som har mere end 1 års praktisk erfaring og som har erhvervet kursusbevis fra samtlige AMU-kurser, svarende til den produktion i hvilken beskæftigelsen finder sted, og som har erhvervet praktiske forudsætninger for selvstændigt at kunne passe en besætning.
- Arbejdere med EFG/Erhvervsuddannelse med mere end 1 års praktisk erfaring efter endt uddannelse:

er lønnen med tjenestebolig

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2015.....	kr. 126,98 kr. 7,20.....	kr. 134,18
pr. 1. marts 2016.....	kr. 129,23 kr. 7,20.....	kr. 136,43
pr. 1. marts 2017.....	kr. 131,63 kr. 7,20.....	kr. 138,83

er lønnen uden tjenestebolig

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2015.....	kr. 130,16 kr. 7,20.....	kr. 137,36
pr. 1. marts 2016.....	kr. 132,41 kr. 7,20.....	kr. 139,61
pr. 1. marts 2017.....	kr. 134,81 kr. 7,20.....	kr. 142,01

2. *Tillæg til faglærte:*

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

3. *Anciennitetstillæg:*

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

4. *Løn på øvrige områder:*

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

5. *Ungarbejdere:*

- 17 årige, 75% af voksne, pr. time

pr. 1. marts 2015.....kr. 92,45

pr. 1. marts 2016kr. 94,14

pr. 1. marts 2017.....kr. 95,94

- 16 årige, 65% af voksne, pr. time

pr. 1. marts 2015.....kr. 80,13

pr. 1. marts 2016kr. 81,59

pr. 1. marts 2017.....kr. 83,15

- 14-15 årige, 50% af voksne pr. time

pr. 1. marts 2015.....kr. 61,64

pr. 1. marts 2016kr. 62,76

pr. 1. marts 2017.....kr. 63,96

6. *Klargøring af traktorer:*

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

7. *Fradrag for kost og logi:*

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

8. *Tillægsbetalinger ved pasning af dyr:*

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

Før kl. 5.00 om morgenen, pr. time

pr. 1. marts 2015.....kr. 19,92

pr. 1. marts 2016kr. 20,24

pr. 1. marts 2017.....kr. 20,58

På lørdag eftermiddage, pr. dag

pr. 1. marts 2015.....kr. 121,63

pr. 1. marts 2016kr. 123,57

pr. 1. marts 2017.....kr. 125,67

På søn- og helligdage, pr. dag

pr. 1. marts 2015.....kr. 257,60

pr. 1. marts 2016kr. 261,72

pr. 1. marts 2017.....kr. 266,17

§4. Akkord og andre produktivetsfremmende lønsystemer

1. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende akkord eller andre produktivetsfremmende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomhed særlige forhold.
2. Hvis en arbejder omfattet af akkord eller andre produktivetsfremmende lønsystemer afskediges af en denne utilregnelig grund, beholder denne retten til en forholdsmæssig andel af eventuelt akkordoverskud eller andel af produktivetsfremmende lønde. Tilsvarende gælder, hvor arbejderen forlader sit arbejde efter afgivelse af opsigelsesvarsel, jf. §21.
3. For den tid, som uundgåeligt og uden arbejderens skyld spildes for denne i akkord ved at de af ham rettidigt rekvirerede materialer udebliver, betales arbejderen, såfremt arbejderen ikke sættes til andet arbejde – for hvilket anden betaling er fastsat – med sin gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forudgående kvartal.
4. Ved indgåelse af lokale akkordaftaler kan timelønnen ikke forringes (opgjort på akkordaftaleperioden eller lønperioden).

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

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

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

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

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

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

§5. Fastlønsaftaler

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

Fastlønsaftaler kan kun indgås med medarbejdere, der arbejder på fuld tid og i tidsbegrænsede 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 ud-

gangen af en måned. Ved aftalens bortfald reduceres lønnen, således at lønnen svarer til lønnen for den normale arbejdstid uden tillæg for overarbejde, forskudt tid, holddrift og/eller weekends.

Uoverensstemmelser om fast løn kan behandles fagretligt. Overenskomstparterne er enige om, at fastlønsaftaler aldrig må være udtryk for underbetaling.

§6. Særlig opsparing (fritvalgskonto)

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

Medarbejdere opsparer 1,3% procent af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. (Pr. 1. marts 2016 hæves satsen til 1,7 % og pr. 1. marts 2017 til 2,0 %)

For timelønnede sker opsparingen gennem en forhøjelse af søgnehelligdagsfridagsbetalingen til 8,05 %. (Pr. 1. marts 2016 til 8,45 % og pr. 1. marts 2017 til 8,75 %)

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

Medarbejderen kan vælge, om særlig opsparing skal udbetales eller indbetales til medarbejderens pensionsordning.

§7. Arbejdsmarkedspension

1. Obligatorisk pensionsordning

Virksomheden betaler pension for medarbejdere, som er fyldt 18 år, og som i mindst 3 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem aftaleparterne. Dog er ansatte, der kan dokumentere, at de i forbindelse med deres hidtidige ansættelsesforhold har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, omfattet af pensionsordningen fra ansættelsestidspunktet.

Elever under erhvervsuddannelse – bortset fra elever, der får løn som voksne, er ikke omfattet af pensionsordningen. Dog medregnes elevti-

den ved opgørelse af ancienniteten. Ved uddannelsens afslutning indtræder de i ordningen.

2. Pensionsbidrag

Pensionsbidraget udgør 12,99% af den ferieberettigede løn plus ferie og søgnehelligdagsbetaling. Arbejdsgiveren betaler 8,66% og den ansatte 4,33%.

Der er for den ansatte mulighed for at forhøje egetbidraget til pensionsordningen.

3. Indbetaling af pensionsbidrag

Pensionsbidraget indbetales månedsvis til PensionDanmark. Der henvises til vejledningen fra PensionDanmark.

4. Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

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

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag	Lønmodtagerbidrag	Samlet bidrag
	kr. pr. time	kr. pr. time	kr. pr. time
Pr. 1. juli 2013	7,00	3,50	10,50
Pr. 1. juli 2015	8,50	4,25	12,75

5. Sundhedsordning

Medarbejderne er omfattet af en sundhedsordning gennem PensionDanmark. Ordningen er finansieret gennem pensionsbidraget.

Se i øvrigt Bilag 3: Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning.

KAPITEL C: OVERARBEJDE, FORSKUDT TID, HOLDDRIFTSARBEJDE SAMT RÅDIGHEDSVAGT

§8. Overarbejde

1. *Overarbejdsbetaling:*

For overarbejde efter den normale arbejdstids ophør betales følgende:

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt Pr. overtime
pr. 1. marts 2015.....	kr. 166,61	kr. 7,20.....	kr. 173,81
pr. 1. marts 2016.....	kr. 169,53	kr. 7,20.....	kr. 176,73
pr. 1. marts 2017.....	kr. 172,65	kr. 7,20.....	kr. 178,85

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015.....	kr. 230,69.	kr. 7,20.....	kr. 237,89
pr. 1. marts 2016.....	kr. 234,74	kr. 7,20.....	kr. 241,94
pr. 1. marts 2017.....	kr. 239,03	kr. 7,20.....	kr. 246,23

2. *Overarbejde på søn- og helligdage:*

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

3. *Varsling af overarbejde:*

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

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

4. *Fradrag for forsømt tid:*

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

5. *Afspadsering af overarbejde:*

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

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

§9. Forskudt arbejdstid

Forskydningstillæg indtil 2 timer før kl. 6.00 pr. time

pr. 1. marts 2015kr. 33,26

pr. 1. marts 2016kr. 33,79

pr. 1. marts 2017.....kr. 34,37

Forskydningstillæg indtil 2 timer efter kl. 18.00 pr. time

pr. 1. marts 2015kr. 23,87

pr. 1. marts 2016kr. 24,25

pr. 1. marts 2017.....kr. 24,67

§10. Holddriftsarbejde

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

§11. Rådighedsvagt

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

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

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

1. *Sygedagpenge:*

I sygdoms-, ulykkes- og fødselstilfælde gælder reglerne i sygedagpengeloven. Der betales altid fuld løn for den dag sygdom indtræffer i arbejdstiden.

2. *Løn under sygdom:*

Til arbejdere med 9 måneders beskæftigelse i virksomheden inden for de sidste 24 måneder yder arbejdsgiveren normal løn (timeløn og eventuelt anciennitetstillæg) i indtil 8 uger ved rettidig anmeldt dokumenteret sygdom. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er endvidere en forudsætning, at den pågældende lønmodtager under fraværperioden er berettiget til dagpenge.

Ovennævnte bestemmelser gælder ikke for sygdomstilfælde, der er omfattet af en mellem arbejdsgiver og arbejdstager indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarigt syge (jf. §56).

Feriegodtgørelse beregnes i henhold til reglerne i ferielovens §25.

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

3. *Tilskadekomst:*

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

4. *Løn under barsel:*

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

Lønnen svarer til normal løn (timeløn + anciennitetstillæg), dog max. kr. 141,50 pr. time. Beløbet indeholder den i lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. (Max-satsen hæves pr. 1. marts 2016 til kr. 143,00 og pr. 1. marts 2017 til kr. 144,50)

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

5. *Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov*

Se §7, stk. 4.

6. *Løn under forældreorlov*

- a) 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.

- b) Med virkning for forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2015 eller senere gælder:

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder. Betalingen i disse 13 uger svarer til fuld løn, dog maksimalt kr. 149,50 pr. time.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

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

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

7. Det er en forudsætning for betalingen i henhold til pkt. 4, 6a og 6b at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale

dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

8. 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 sygedagpengeloven og lov om social service kap. 20 om hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at anmodninger om orlov imødekommes overfor medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående i eget hjem.
9. *Feriegodtgørelse under sygdom eller tilskadekomst:*
Om feriegodtgørelse i sygdoms- og ulykkestilfælde se ferielovens §25.

§13. Barselsudligning

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

§14. Fravær på grund af børns sygdom

1. Barns 1. sygedag

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

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

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

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.

§15. **Fridage**

1. Ansatte optjener frihed i overensstemmelse med nedenstående regler:
 - a. Der optjenes ret til en fridag for hver 2,4 måneders beskæftigelse (svarende til 0,7115 timer pr. uges beskæftigelse for fuldtidsansatte).
 - b. Der ydes betaling fra søgnehelligdags- fridagspuljen, jf. §16.
 - c. Fridagen afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte lønmodtagers ønske.
 - d. Fridagen skal afholdes senest 1 år efter optjening. Fridagene skal afholdes inden for afviklingsperioden og senest inden fratræden sker. Frihed, der ikke kan opgøres til hele dage, kan udbetales i forbindelse med fratræden.

e. Hvis friheden - begrundet i sygdom, fødsel, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller anden tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed ikke afholdes, kan den optjente løn for fridagene udbetales.

f. Opsparede fridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.

2. Ud over de ved lovgivningen fastsatte søgnehellidage samt de i stk. 1 optjente fridage er der følgende overenskomstmæssige fridage:

Grundlovsdag er fridag fra kl. 12. For arbejde efter kl. 12 betales som for arbejde på søgnehellidage.

Den 24. december er fridag hele dagen.

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.

§16. Søgnehellidags- fridagspulje

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

1. Opsparing

Søgnehellidagsbetalingen til at betale søgnehellidage og fridage samt frihed jule- og/eller nytårsaftensdag udgør 6,75 % af medarbejderens ferieberettigede løn (jf. protokollatet af 16. marts 2005 om beregningsprincipper for løn og tillæg), samt af løn under sygdom/tilskadekomst. Herudover forhøjes søgnehellidags-fridagspuljen med særlig opsparing/fritvalgskonto, så den samlede indbetaling udgør 8,05% (pr. 1. marts 2016 8,45% og pr. 1. marts 2017 8,75%).

Feriegodtgørelse af søgnehellidags- fridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

2. *Betaling*

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

3. *Forskud*

Forskudsbeløbene til fuldtidsbeskæftigede udgør:

825 kr. til voksne medarbejdere

450 kr. til ungarbejdere og timelønnede elever

For medarbejdere ansat på deltid nedsættes forskudsbeløbene forholdsmæssigt.

Forskudsbeløbene udbetales på nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Store bededag, Kr. Himmelfartsdag, juleaftensdag samt 1. og 2. juledag. På Grundlovsdag udbetales halvt forskudsbeløb.

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

Endelige udbetales forskudsbeløbene ved afvikling af de overenskomstsmæssigt optjente fridage.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb.

4. *Udbetaling af forskud*

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

5. *Ret til forskud*

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

6. *Restbeløb*

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

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

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

7. *Fratrædelse*

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

8. *Arbejde på en søgnehelligdag*

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

9. *Medarbejdere ansat på månedsløn eller på funktionærlignende vilkår.*

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

10. *Dødsfald*

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

11. *Uge- og månedslønnede elever*

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

§17. Ferie og feriegodtgørelse

1. *Ferie og feriegodtgørelse:*

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven. Feriegodtgørelsen andrager 12½%, og der optjenes ret til 2,08 dags ferie for hver måneds beskæftigelse. (Ved 6 dages arbejdsuge optjenes 2,5 dage pr. måned)

2. *Feriekort:*

Overenskomst af 7. juli 1980 om brug af feriekort er gældende med følgende ændringer:

Arbejdsgiveren indberetter i forbindelse med hver lønudbetaling feriepenge til eIndkomst hos SKAT. Herfra bliver oplysninger om feriepenge automatisk videresendt til Feriepengeinfo, der samler alle oplysninger om feriepenge.

Feriepengeinfo sender et brev som digital post til lønmodtageren med oplysninger om, hvor mange feriedage lønmodtageren har til gode og hos hvilke arbejdsgivere.

Lønmodtageren skal søge om udbetaling af feriepenge på borger.dk. Herefter sender Feriepengeinfo ansøgningen til rette feriepengeudbetaler (optjeningsvirksomhed).

Når en lønmodtager søger om at få sine feriepenge udbetalt, sender Feriepengeinfo beskeden videre til den feriepengeudbetaler (optjeningsvirksomhed), der skal udbetale feriepenge direkte til lønmodtageren. Udbetaling af feriepenge sker ved overførsel til lønmodtagerens Nemkonto.

Lønmodtageren har ret til at få feriepengene udbetalt én måned før ferien påbegyndes.

3. *Garantiordning:*

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) garanterer i tilfælde af betalingsstandsning for sine medlemmers udbetaling af skyldig feriegodtgørelse, og Fagligt Fælles Forbund (3F) er forpligtet til i sådanne tilfælde at medvirke til, at dets medlemmer overdrager deres krav på feriegodtgørelse til Gartneri-, Land- og Skovbru-

gets Arbejdsgivere (GLS-A), jf. §8 i LBK nr. 686 af 20/06/2011 om lønmodtagernes garantifond.

4. *Frigørelse for garanti:*

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

5. *Overførelse af ferie:*

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

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

KAPITEL E: LØNNINGSPERIODE OG -UDBETALING

§18. Lønningsperiode

1. *Lønningsperiode:*

Lønningsperioden er normalt to uger.

2. *Aftale om omlægning af lønningsperiode:*

Arbejdsgiveren kan efter lokal drøftelse bestemme, at lønningsperioden skal være en, tre eller flere uger, dog maksimalt en måned, og at lønningsugen skal omlægges til kalenderugen.

§19. Lønudbetaling

1. *Lønudbetalingsmåde:*

Lønnen udbetales ved overførsel til medarbejderens konto i et af vedkommende valgt pengeinstitut.

2. *Elektroniske dokumenter*

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

3. *Lønudbetalingstidspunkt:*

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

KAPITEL F: ANSÆTTELSE OG ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR

§20. Ansættelsesbeviser

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

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

§21. Opsigelsesvarsler

1. *Fastansatte arbejdere:*

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

2. *Ikke fastansatte:*

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

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

3. *Deltidsansatte:*

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

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

4. *Bortfald af opsigelsesvarsel:*

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

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

5. *Frihed til vejledning ved opsigelse*

Fra 1. maj 2015 gælder følgende:

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret

hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Det kan lokalt aftales, at den lokale 3F-afdeling kan afholde vejledningssamtaler på virksomhedens adresse ved afskedigelse.

Samtalen placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

6. *Frivillig aftale om arbejdsforholdets ophør:*

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

7. *Ulovlig afbrydelse af arbejdsforholdet:*

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

§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 forholdsmæssigt.

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset, hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

§23. Regler vedrørende afskedigelse

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

KAPITEL G: TJENESTEBOLIG

§24. Tjenestebolig

1. Fraflytning af tjenestebolig:

I tilfælde, hvor et arbejdsforhold ophører efter opsigelse i henhold til § 21, skal tjenestebolig fraflyttes samtidig med arbejdsforholdets ophør.

2. Fraflytning ved arbejdsforholdets afbrydelse:

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

3. Efterladtes boligret:

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

4. Tjenesteboligens indretning:

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

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

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

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

5. *Større og nye boliger:*

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

6. *Vandværksvand:*

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

7. *Vedligeholdelse:*

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

8. *Vanrøgt:*

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

KAPITEL H: TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØRE-PRÆSENTANTER

§25. Tillidsrepræsentanter

1. Valg:

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

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

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

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

2. Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder, hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter inden for overenskomsten, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lignende, kan være samtlige medarbejders repræsentant over for ledelsen. Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanternes normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, hvis ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

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

3. *Ret og pligt:*

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

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

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

- Jordbrugets regler for behandling
- af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

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

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

4. *Afskedigelse:*

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

5. *Fagretlig behandling:*

Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold kan ikke afbrydes inden for varselsperioden, og forinden hans organisation har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling frem-

mes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden varselsperiodens udløb.

6. *Informationsmøder:*

Tillidsrepræsentanten har ret til efter forudgående aftale med arbejdsgiveren at afholde et informationsmøde af indtil en times varighed pr. kvartal - i særlige tilfælde af indtil 2 timers varighed - dog maksimalt 6 timer pr. år. Møderne afholdes uden løntab i tilknytning til frokostpausen eller i forbindelse med arbejdstids ophør.

§26. Arbejds miljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

1. *Arbejds miljørepræsentanter:*

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

2. *Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer:*

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

KAPITEL I: ELEVER OG EFTERUDDANNELSE

§27. Elever under erhvervsuddannelse

1. **Uddannelsesaftale:**

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

Praktiktiden følger den til enhver tid gældende bekendtgørelse for den pågældende uddannelse, samt de vejledende retningslinjer, som er fastsat af de udvalg og nævn, der dækker det pågældende område.

2. **Læretid, prøvetid:**

Læretiden er 3 år og 8 måneder.

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

3. Løn:

a. Timeløn

1. uddannelsesår:	i praktik og på skole	kr. pr. time
pr. 1. marts 2015	kr. 68,74
pr. 1. marts 2016	kr. 70,05
pr. 1. marts 2017	kr. 71,38

2. uddannelsesår:	i praktik og på skole	kr. pr. time
pr. 1. marts 2015	kr. 79,74
pr. 1. marts 2016	kr. 81,25
pr. 1. marts 2017	kr. 82,80

3. uddannelsesår:	i praktik og på skole	kr. pr. time
pr. 1. marts 2015	kr. 92,32
pr. 1. marts 2016	kr. 94,08
pr. 1. marts 2017	kr. 95,86

4. uddannelsesår:	i praktik og på skole	kr. pr. time
pr. 1. marts 2015	kr. 109,57
pr. 1. marts 2016	kr. 111,65
pr. 1. marts 2017	kr. 113,78

b. Månedslønnen udgør:

1. uddannelsesår:	i praktik og på skole	
pr. 1. marts 2015	kr. 11.021,36
pr. 1. marts 2016	kr. 11.230,77
pr. 1. marts 2017	kr. 11.444,15

2. uddannelsesår	i praktik og på skole	
pr. 1. marts 2015	kr. 12.784,19
pr. 1. marts 2016	kr. 13.027,09
pr. 1. marts 2017	kr. 13.274,61

3. uddannelsesår:	i praktik og på skole	
pr. 1. marts 2015	kr. 14.801,89

pr. 1. marts 2016	kr. 15.083,13
pr. 1. marts 2017	kr. 15.369,71

4. uddannelsesår: i praktik og på skole

pr. 1. marts 2015	kr. 17.567,85
pr. 1. marts 2016	kr. 17.901,64
pr. 1. marts 2017	kr. 18.241,77

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

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

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

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

- d. Betaling for overarbejde:

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

Overarbejde afspadseres eller betales med overarbejdsbetaling efter elevens ønske.

- e. Tillægsbetalinger ved staldarbejde:

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

pr. 1. marts 2015.....	kr. 58,09
pr. 1. marts 2016	kr. 59,02
pr. 1. marts 2017	kr. 60,02

For arbejde i normal arbejdstid på søn- og helligdage betales et til- læg på pr. dag	
pr. 1. marts 2015	kr. 139,59
pr. 1. marts 2016	kr. 141,83
pr. 1. marts 2017	kr. 144,24

f. Elever er omfattet af overenskomstens regler om særlig opsparring/fritvalgskonto.

4. Arbejdstid:

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

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

5. Sygdom og graviditet:

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

I øvrigt henvises til overenskomstens regler herom.

6. 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.

7. Sikkerhed:

Af sikkerhedsmæssige grunde må elever i 1. uddannelsesår ikke beskæftiges med motorsave, motoriserede plantebor eller andre beslægtede maskiner med mindre kurser i redskabernes sikkerhedsmæssige betjening er gennemgået.

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

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

8. Ferie:

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

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

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

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

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

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

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

Eksempel 1:

Er uddannelsesaftalen oprettet pr. 1. august 2014, holder eleven første gang ferie i ferieåret 1. maj 2015 - 30. april 2016.

Eleven vil i dette tilfælde, på grundlag af beskæftigelsen i kalenderåret 2014, have optjent ret til ferie i 10½ dag (2,08 dag pr. måned), men pågældende har ret til 25 dages ferie i ferieåret 2015-2016. Praktikværten

skal supplere op med 14½ dags ferie med løn, så det samlede antal feriedage bliver 25.

Eksempel 2:

Er eleven tiltrådt 1. juni 2014, vil pågældende allerede i ferieåret 1. maj 2014 - 30. april 2015 være berettiget til ferie i 25 dage, selv om eleven overhovedet ikke har været i beskæftigelse i 2013 og dermed ikke har optjent nogen feriegodtgørelse i 2013. Praktikværten skal således i dette tilfælde betale eleven løn i alle 25 feriedage.

I øvrigt gælder de i overenskomstens § 15 nævnte regler om fridage tillige for elever.

9. Forsikringsordning til elever:

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

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

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

- Løbende supplerende førtidspension
- Engangsbeløb ved visse kritiske sygdomme
- Sum ved dødsfald
- Sundhedsordning i Falck Healthcare/PensionDanmark

For indbetaling vedrørende forsikringspakken gælder de for PensionDanmarks sædvanlige 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.

10. Befordringsgodtgørelse under skoleophold:

1. Virksomheden bestemmer efter drøftelse med eleven, på hvilken skole undervisningen skal følges, og godtgør herefter elevens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested og tilbage enten til bopæl/indkvarteringssted eller lærested.
2. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimelige store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes, dog først efter arbejdsgiverens godkendelse i det enkelte tilfælde.
3. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter mod dokumentation. Befordringen skal efter forudgående godkendelse af arbejdsgiveren foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lign.
4. Anvendes eget befordringsmiddel jf. stk. 2 ydes en befordringsgodtgørelse på 40 øre pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover, dog maksimalt svarende til taksten for billigste offentlige transportmiddel.
5. Til indkvarterede elever/lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingsen i stk. 1 er opfyldt. Bestemmelserne i stk. 2 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette punkt.
6. Er befordringen mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i stk.1.
7. Det er en forudsætning for udbetaling af befordringsgodtgørelse, at arbejdsgiveren modtager hel eller delvis refusion af de afholdte udgifter fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

11. 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.

12. Elever under voksenerhvervsuddannelse (VEU)

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

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

- b. Elever, som indgår uddannelsesaftale med en ny virksomhed, aflønnes i henhold til jordbrugsoverenskomstens §3, løngruppe B under såvel praktik som skoleophold.

I øvrigt gælder de under punkt a nævnte regler.

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

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

§28. Udenlandske praktikanter

1. Grundlag:

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

- a. Praktikanten skal være fyldt 18 år men ikke 30 år på ansøgningstidspunktet.
- b. Man skal dokumentere sprogfærdigheder på grundlag af en bestået sprogp prøve i dansk, svensk, norsk, engelsk eller tysk, som ligger på A2-niveau eller derover. Sprogprøven skal enten være opført på bilaget til praktikantbekendtgørelsen, eller på den liste, som er offentliggjort af Association of Language Testers in Europe (ALTE)
- c. Praktikopholdet skal have til formål at supplere en påbegyndt uddannelse i hjemlandet.
- d. Praktikopholdet skal have en faglig tilknytning til denne uddannelse.
- e. Praktikopholdet kan vare op til 12 måneder.
- f. Hvis man supplerer praktikopholdet med et ophold på en dansk landbrugsskole eller teknisk skole af mellem 6 og 8 måneders varighed, kan man dog få opholdstilladelse op til samlet 18 måneder.

- g. Praktikstedet skal være egnet til at modtage praktikanter. Dette opfyldes ved at praktikstedet er godkendt til at have elever under erhvervsuddannelsen.
- h. Praktikstedet kan højst modtage praktikanter svarende til det antal elever virksomheden er godkendt til at kunne beskæftige.

2. *Praktikopholdets uddannelsesmæssige forhold og indhold:*

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

3. *Løn og ansættelsesforhold:*

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

pr. 1. marts 2015.....	kr. 11.021,36	(kr. 68,74 pr. time)
pr. 1. marts 2016.....	kr. 11.230,77	(kr. 70,05 pr. time)
pr. 1. marts 2017.....	kr. 11.444,15	(kr. 71,38 pr. time)

- b. Løn i efterfølgende praktik (7-12 måneder), pr. måned

pr. 1. marts 2015.....	kr. 12.784,19	(kr. 79,74 pr. time)
pr. 1. marts 2016.....	kr. 13.027,09	(kr. 81,25 pr. time)
pr. 1. marts 2017.....	kr. 13.274,61	(kr. 82,80 pr. time)

Praktikanter der er fyldt 25 år, pr. måned:

pr. 1. marts 2015.....	kr. 14.801,89	(kr. 92,32 pr. time)
pr. 1. marts 2016.....	kr. 15.083,13	(kr. 94,08 pr. time)
pr. 1. marts 2017.....	kr. 15.369,71	(kr. 95,86 pr. time)

- c. Betaling for overarbejde:

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

Overarbejde afspadseres eller betales med overarbejdsbetaling efter praktikantens ønske.

d. Tillægsbetalinger ved staldarbejde:

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

pr. 1. marts 2015.....	kr. 58,09
pr. 1. marts 2016.....	kr. 59,02
pr. 1. marts 2017.....	kr. 60,02

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

pr. 1. marts 2015.....	kr. 139,59
pr. 1. marts 2016.....	kr. 141,83
pr. 1. marts 2017.....	kr. 144,24

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

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

f. Overenskomstens øvrige bestemmelser er gældende for praktikanter.

4. *Organisationernes samarbejde:*

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

b. Parterne vil i samarbejde etablere en hjemmeside med alle relevante oplysninger til praktikanter og praktikværter, www.agrointern.dk.

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

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

§29. Efteruddannelse

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

Parterne er også enige om, at det er en forudsætning for virksomhedernes konkurrenceevne og den fortsatte beskæftigelsesvækst i Danmark at hæve medarbejdernes kompetenceniveau.

Medarbejdere uden en erhvervsuddannelse får med overenskomsten øgede muligheder for at blive opkvalificeret til faglært niveau og kompetenceafklaret således, at det bliver tydeligt, hvad medarbejderen mangler for at blive faglært. Det indebærer samtidig en styrkelse af uddannelsesplanlægningen i virksomheden.

Et uddannelsesløft kan bedst fremmes, hvis medarbejderne, også mens de er i beskæftigelse, får afklaret, hvilke kompetencer de har, og hvordan de bedst kan løftes.

1. Erhvervsrettet opkvalificering (Fra 1. august 2015)

C1. Medarbejdere, der ved uddannelsens start har 2 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til frihed – med sædvanlig overenskomstmæssig løn samt deltagerbetaling betalt – til deltagelse i erhvervsrettet kompetenceudvikling, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.

C2. På baggrund af en erhvervsuddannelsesplan udarbejdet af den relevante erhvervsskole, skal den ikke-erhvervsuddannede medarbejder tilbydes opkvalificering til faglært niveau indenfor det relevante erhvervsrettet område.

Uddannelsesplanen for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder udarbejdes på baggrund af en individuel kompetencevurdering. Kompetencevurderingen skal afklare, hvilke kurser medarbejderen mangler for at nå en relevant erhvervsuddannelse. Erhvervsskolens kompetencevurdering fører til en individuel uddannelsesplan, der

beskriver de kurser/uddannelsesaktiviteter, der skal gennemføres for at nå frem til faglært niveau.

Under opkvalificeringen til faglært modtager medarbejderen sædvanlig løn fra virksomheden jf. lønmaksimummet i kompetencefonden. Det forudsættes at der er offentligt tilskud og tilskud fra kompetencefonden, og dette tilfalder virksomheden.

Ændringerne træder i kraft for ansøgninger, der indgives efter 1. august 2015.

2. 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/3Foverenskomsternes dækningsområde.

3. 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.

4. 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 (sekundær tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsu-

lenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen. Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

5. 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.

6. 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 780 kr. om året pr. fuldtidsansat medarbejder.

KAPITEL J: ANDRE REGLER

§30. Overenskomstfravigende lokalaftaler

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

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

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

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

§31. Arbejdstøj

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

§32. Velfærdsforhold

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

§33. Entreprenørarbejde

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

For så vidt angår 2014 – 2017 Bygge- og anlægsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund drejer det sig i overensstemmelse med hidtidig praksis om følgende bestemmelser:

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

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

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

§34. Kontrol af overenskomstens overholdelse

Organisationerne har – efter forudgående henvendelse til arbejdsgiveren – ret til ved deres repræsentanter at lade foretage kontrol på arbejdspladserne med henblik på overenskomstens overholdelse, samt medvirken til afholdelse af informationsmøder. Ved kontrolbesøg skal medlemsvirksomheden oplyse navne på alle personer, der er ansat i virksomheden, og som udfører arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde.

For så vidt angår de ansatte i virksomheden kan forbundet stikprøvevis få forevist ansættelsesbeviser, sidste lønseddel og arbejdssedler i det omfang sådanne forefindes. Såfremt det konstateres, at der er fejl, kan der foretages yderligere stikprøver for det seneste år. Herefter aftales konkret i hvilket omfang yderligere oplysninger skal fremlægges.

Vedrørende vikarer (personer, der ikke er ansat i den pågældende medlemsvirksomhed, men som udfører arbejde under medlemsvirksomhedens instruktionsbeføjelse og inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde) er parterne enige om, at medlemsvirksomheden har pligt til at udlevere navn, adresse og CVR-nummer på det anvendte vikarbureau samt den timepris, der er aftalt med vikarbureauet og antal vikarer på kontroltidspunktet og en måned bagud.

Virksomhederne skal i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid sikre sig, at underentreprenøren har kendskab til de for brugervirksomheden gældende overenskomst- og aftaleforhold.

Medlemsvirksomheden skal på opfordring fra den lokale 3F afdeling/Forbund hurtigst muligt, dog maksimalt 72 timer, give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprisen for den pågældende entreprisevirksomhed. (Se Bilag 8: Protokollat om pligten til at afgive oplysninger om underleverandører).

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

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

§35. Underleverandører

Stk. 1

Denne bestemmelse omhandler arbejde indenfor overenskomsten, der udføres af underleverandører (underentreprenører), som hverken direkte eller i kraft af medlemskab af GLS-A er dækket af en overenskomst.

Parterne er enige om at modvirke omgåelse af overenskomsten. Spørgsmålet om omgåelsen kan som hidtil behandles fagretligt. De af overenskomsten omfattede virksomheder hæfter ikke for underleverandørens eventuelle forringede lønvilkår mv.

Stk. 2

Formålet er at sikre branchen lige vilkår, således at de af overenskomsten omfattede gode og velrenommerede virksomheder ikke får forringet deres konkurrenceværdi på grund af underbydende virksomheder herunder virksomheder, der forringer løn- og ansættelsesvilkår på området gennem brug af underleverandører.

Endvidere skal bestemmelsen tilsikre, at der skabes rammer for dialog organisationerne imellem og derved afværge eventuelle konflikter.

Stk. 3

Såfremt 3F får kendskab til forringelser af branchens overenskomstmæssige forhold, tager 3F kontakt til GLS-A for at drøfte, hvorledes der kan skabes lige vilkår i branchen. Sådanne henvendel-

ser skal resultere i et møde hurtigst muligt mellem overenskomstens parter.

Stk. 4

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.

Stk. 5

Alle oplysninger skal behandles fortroligt, og inden af de udleverede oplysninger kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Offentliggørelse af navne på konkrete af overenskomsten omfattede virksomheder forudsætter afholdelse af det i stk. 3 nævnte møde. Forbundene er ikke herved afskåret fra på sædvanlig vis at iværksætte arbejdsstandsning med henblik på indgåelse af overenskomst over for virksomheder, der ikke er omfattet af overenskomsten.

Stk. 6

Forbundene forpligter sig til ikke at afslutte overenskomst med virksomheder, der ikke er omfattede af overenskomsten på lempeligere vilkår end det i overenskomsten fastsatte. Forbundet skal – på opfordring af GLS-A – to gange årligt fremsende en oversigt over indgåede tiltrædelsesoverenskomster.

De af overenskomsten omfattede virksomheder skal i deres aftale med underleverandører sikre sig, at underleverandørerne har kendskab til overenskomsten.

Stk. 7

Parterne er som led i samarbejdet enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

Stk. 8

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 rette henvendelse til GLS-A med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest syv arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale med organisationerne. 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.

§36. Vikarer

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

Ikke medlem af GLS-A

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

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

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

§38. 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 det fyldte 60. år.

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

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

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

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

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

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningssperiode, hvori medarbejderen fylder 60 år.

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

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

§39. Helbredskontrol for natarbejdere

Parterne har drøftet helbredskontrol for beskæftiget som natarbejdere.

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbredskontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

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

Hvornår skal helbredskontrollen foregå

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

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

§40. Nyoptagne virksomheder

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

§41. Bidrag til FiU uddannelsesfonden

Til Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FiU) betales et bidrag på 13,5 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbet opkræves i henhold til særskilt aftale herom og fordeles med $\frac{3}{4}$ til LO og $\frac{1}{4}$ til GLS-A.
Pr. 1. januar 2016 ændres bidraget til 15,5 øre pr. præsteret arbejdstime.

§42. Jordbrugets Uddannelsesfond

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

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

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

§43. Jordbrugets Organisationsaftaler

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

§44. Hovedaftale

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

§45. Regler for behandling af faglig strid

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

§46. Overenskomstens gyldighedsperiode

Nærværende overenskomst er gældende, indtil den i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2018.

København, den 10. marts 2015

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

For Fagligt Fælles
Forbund (3F)

Peter Andersen

Arne Grevsen

Bilag 1:

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

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

Lønninger ved blomsterløg

<i>Timeløn</i>	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2015	kr. 125,29	kr. 7,20	kr. 132,49
pr. 1. marts 2016	kr. 127,54	kr. 7,20	kr. 134,74
pr. 1. marts 2017	kr. 129,94	kr. 7,20	kr. 137,14

Tillæg til faglærte

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

kr. 4,50

Ungarbejdere

17-årige

pr. 1. marts 2015	kr. 93,97
pr. 1. marts 2016	kr. 95,66
pr. 1. marts 2017	kr. 97,46

16-årige

pr. 1. marts 2015	kr. 81,44
pr. 1. marts 2016	kr. 82,90
pr. 1. marts 2017	kr. 84,46

15-årige

pr. 1. marts 2015	kr. 62,65
pr. 1. marts 2016	kr. 63,77
pr. 1. marts 2017	kr. 64,97

Overarbejdsbetaling

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 162,88	kr. 7,20	kr. 170,08
pr. 1. marts 2016	kr. 165,80	kr. 7,20	kr. 173,00
pr. 1. marts 2017	kr. 168,92	kr. 7,20	kr. 176,12

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 225,52	kr. 7,20	kr. 232,72
pr. 1. marts 2016	kr. 229,57	kr. 7,20	kr. 236,77
pr. 1. marts 2017	kr. 233,89	kr. 7,20	kr. 241,09

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 250,58	kr. 7,20	kr. 257,78
pr. 1. marts 2016	kr. 255,08	kr. 7,20	kr. 262,28
pr. 1. marts 2017	kr. 259,88	kr. 7,20	kr. 267,08

Anciennitetstillæg

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

kr. 45,31

Lønninger ved frugtplantager

Timeløn

Løsarbejdere:

for traktor- og maskinkørsel samt arbejde med beskæring og sprøjtning

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2015	kr. 128,77	kr. 7,20	kr. 135,97
pr. 1. marts 2016	kr. 131,02	kr. 7,20	kr. 138,22
pr. 1. marts 2017	kr. 133,42	kr. 7,20	kr. 140,62

for arbejde med frugt- og bærplukning og lignende

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2015	kr. 124,99	kr. 7,20	kr. 132,19
pr. 1. marts 2016	kr. 127,24	kr. 7,20	kr. 134,44
pr. 1. marts 2017	kr. 129,64	kr. 7,20	kr. 136,84

Faste arbejdere:

faste arbejdere med vederlagsfri tjenestebolig aflønnes med

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2015	kr. 125,69	kr. 7,20	kr. 132,89
pr. 1. marts 2016	kr. 127,94	kr. 7,20	kr. 135,14
pr. 1. marts 2017	kr. 130,34	kr. 7,20	kr. 137,54

Tillæg til faglærte

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

kr. 4,50

Ungarbejdere

17-årige

pr. 1. marts 2015	kr. 93,74
pr. 1. marts 2016	kr. 95,43
pr. 1. marts 2017	kr. 97,23

16-årige

pr. 1. marts 2015	kr. 81,24
pr. 1. marts 2016	kr. 82,71
pr. 1. marts 2017	kr. 84,27

15-årige

pr. 1. marts 2015	kr. 60,50
pr. 1. marts 2016	kr. 63,62
pr. 1. marts 2017	kr. 94,82

Overarbejdsbetaling

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 167,40	kr. 7,20	kr. 174,60
pr. 1. marts 2016	kr. 170,33	kr. 7,20	kr. 177,53
pr. 1. marts 2017	kr. 173,45	kr. 7,20	kr. 180,65

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 193,16	kr. 7,20	kr. 200,36
pr. 1. marts 2016	kr. 196,53	kr. 7,20	kr. 203,73
pr. 1. marts 2017	kr. 200,13	kr. 7,20	kr. 207,33

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 257,54	kr. 7,20	kr. 264,74
pr. 1. marts 2016	kr. 262,04	kr. 7,20	kr. 269,24
pr. 1. marts 2017	kr. 266,84	kr. 7,20	kr. 274,04

Anciennitetstillæg

Der ydes et anciennitetstillæg pr. uge

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

Lønninger ved fjerkræproduktion

Timeløn

A For arbejdere med mindre end 1 års praktik

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2015	kr. 124,99	kr. 7,20	kr. 132,19
pr. 1. marts 2016	kr. 127,24	kr. 7,20	kr. 134,44
pr. 1. marts 2017	kr. 129,64	kr. 7,20	kr. 136,84

B For arbejdere med mere end 1 års praktik

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2015	kr. 128,77	kr. 7,20	kr. 135,97
pr. 1. marts 2016	kr. 131,02	kr. 7,20	kr. 138,22
pr. 1. marts 2017	kr. 133,42	kr. 7,20	kr. 140,62

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

Tillæg til faglærte

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

kr. 4,50

Ungarbejdere

17-årige

pr. 1. marts 2015	kr. 93,74
pr. 1. marts 2016	kr. 95,43
pr. 1. marts 2017	kr. 97,23

16-årige

pr. 1. marts 2015	kr. 81,24
pr. 1. marts 2016	kr. 82,71
pr. 1. marts 2017	kr. 84,27

15-årige

pr. 1. marts 2015	kr. 60,50
pr. 1. marts 2016	kr. 62,50
pr. 1. marts 2017	kr. 64,82

Overarbejdsbetaling

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 167,40	kr. 7,20	kr. 174,60
pr. 1. marts 2016	kr. 170,33	kr. 7,20	kr. 177,53
pr. 1. marts 2017	kr. 173,45	kr. 7,20	kr. 180,65

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 193,16	kr. 7,20	kr. 200,36
pr. 1. marts 2016	kr. 196,53	kr. 7,20	kr. 203,73
pr. 1. marts 2017	kr. 200,13	kr. 7,20	kr. 207,33

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 257,54	kr. 7,20	kr. 264,74
pr. 1. marts 2016	kr. 262,04	kr. 7,20	kr. 269,24
pr. 1. marts 2017	kr. 266,84	kr. 7,20	kr. 274,04

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 231,79	kr. 7,20	kr. 238,99
pr. 1. marts 2016	kr. 235,84	kr. 7,20	kr. 243,04
pr. 1. marts 2017	kr. 240,16	kr. 7,20	kr. 247,36

Anciennitetstillæg

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

kr. 45,31

Lønninger ved markeds- og eksportstalde

Timeløn

A Timelønnen for arbejdere med mindre end 1 års praktik

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2015	kr. 124,99	kr. 7,20.....	kr. 132,19
pr. 1. marts 2016.....	kr. 127,24	kr. 7,20.....	kr. 134,44
pr. 1. marts 2017	kr. 129,64	kr. 7,20.....	kr. 136,84

B Timelønnen for arbejdere med mere end 1 års praktik

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2015	kr. 128,77	kr. 7,20.....	kr. 135,97
pr. 1. marts 2016.....	kr. 131,02	kr. 7,20.....	kr. 138,22
pr. 1. marts 2017	kr. 133,42	kr. 7,20.....	kr. 140,62

Tillæg til faglærte

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

kr. 4,50

Ungarbejdere

17-årige

pr. 1. marts 2015	kr. 93,74
pr. 1. marts 2016.....	kr. 95,43
pr. 1. marts 2017	kr. 97,23

16-årige

pr. 1. marts 2015	kr. 81,24
pr. 1. marts 2016.....	kr. 82,71
pr. 1. marts 2017	kr. 84,27

15-årige

pr. 1. marts 2015	kr. 62,50
pr. 1. marts 2016.....	kr. 63,62
pr. 1. marts 2017	kr. 64,82

Overarbejdsbetaling

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 167,40	kr. 7,20	kr. 174,60
pr. 1. marts 2016	kr. 170,33	kr. 7,20	kr. 177,53
pr. 1. marts 2017	kr. 173,45	kr. 7,20	kr. 180,65

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 231,79	kr. 7,20	kr. 238,99
pr. 1. marts 2016	kr. 235,84	kr. 7,20	kr. 243,04
pr. 1. marts 2017	kr. 240,16	kr. 7,20	kr. 247,36

Anciennitetstillæg

Der ydes et anciennitetstillæg pr. uge

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

Lønninger på maskinstationer

Timeløn

A Timelønnen for arbejdere med mindre end 1 års praktisk erfaring

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2015	kr. 125,30	kr. 7,20.....	kr. 132,50
pr. 1. marts 2016.....	kr. 127,55	kr. 7,20.....	kr. 134,75
pr. 1. marts 2017	kr. 129,95	kr. 7,20.....	kr. 137,15

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

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn incl. tillæg
pr. 1. marts 2015	kr. 128,77	kr. 7,20.....	kr. 135,97
pr. 1. marts 2016.....	kr. 131,02	kr. 7,20.....	kr. 138,22
pr. 1. marts 2017	kr. 133,42	kr. 7,20.....	kr. 140,62

Tillæg til faglærte

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

kr. 4,50

Ungarbejdere

17-årige

pr. 1. marts 2015	kr. 93,98
pr. 1. marts 2016.....	kr. 95,66
pr. 1. marts 2017	kr. 97,46

16-årige

pr. 1. marts 2015	kr. 81,45
pr. 1. marts 2016.....	kr. 82,91
pr. 1. marts 2017	kr. 84,47

Overarbejdsbetaling

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 167,40	kr. 7,20	kr. 174,60
pr. 1. marts 2016	kr. 170,33	kr. 7,20	kr. 177,53
pr. 1. marts 2017	kr. 173,45	kr. 7,20	kr. 180,65

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 231,79	kr. 7,20	kr. 238,99
pr. 1. marts 2016	kr. 235,84	kr. 7,20	kr. 243,04
pr. 1. marts 2017	kr. 240,16	kr. 7,20	kr. 247,36

Anciennitetstillæg

Der ydes et anciennitetstillæg pr. uge

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

N.B. Vedrørende lønsatser ved entreprenørarbejde henvises til overenskomstens §33.

Lønninger på minkfarme

Timeløn

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 129,29	kr. 7,20.....	kr. 136,49
pr. 1. marts 2016	kr. 131,54	kr. 7,20.....	kr. 138,74
pr. 1. marts 2017	kr. 133,94	kr. 7,20.....	kr. 141,14

For øvrige arbejdere

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 125,61	kr. 7,20.....	kr. 132,81
pr. 1. marts 2016	kr. 127,86	kr. 7,20.....	kr. 135,06
pr. 1. marts 2016	kr. 130,26	kr. 7,20.....	kr. 137,46

Tillæg til faglærte

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

kr. 4,50

Ungarbejdere

17-årige

pr. 1. marts 2015	kr. 96,97
pr. 1. marts 2016	kr. 98,66
pr. 1. marts 2017	kr. 100,46

16-årige

pr. 1. marts 2015	kr. 84,04
pr. 1. marts 2016	kr. 85,50
pr. 1. marts 2017	kr. 87,06

Overarbejdsbetaling

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 168,08	kr. 7,20	kr. 175,28
pr. 1. marts 2016	kr. 171,00	kr. 7,20	kr. 178,20
pr. 1. marts 2017	kr. 174,12	kr. 7,20	kr. 181,32

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 232,72	kr. 7,20	kr. 239,92
pr. 1. marts 2016	kr. 236,77	kr. 7,20	kr. 243,97
pr. 1. marts 2017	kr. 241,09	kr. 7,20	kr. 248,29

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

	Timeløn incl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2015	kr. 258,58	kr. 7,20	kr. 265,78
pr. 1. marts 2016	kr. 263,08	kr. 7,20	kr. 270,28
pr. 1. marts 2017	kr. 267,88	kr. 7,20	kr. 275,08

Anciennitetstillæg

Der ydes et anciennitetstillæg pr. uge

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

Bilag 2: Protokollat vedrørende modregning

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

Bilag 3: Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning

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

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

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

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

Elever under erhvervsuddannelse - bortset fra elever der får løn som voksne er ikke omfattet af pensionsordningen. Dog medregnes elevtiden ved opførelsen 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	Lønmodtager- bidrag	I alt
8,66 %	4,33 %	12,99 %

Pensionsbidraget indbetales månedsvis til PensionDanmark.

Der afregnes til og med sidste lønudbetaling i måneden. Der er for den ansatte adgang til at øge egetbidraget 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. 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 PensionDanmark skal fastsættes således:

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

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

Firmapensionsordning

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

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

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

Det er en forudsætning for videreførelsen af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for virksomhedens optagelse i Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A). Der udarbejdes navneliste

over de berørte medarbejdere, der tilgår forbundet straks efter optagelsen i Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A). Disse medarbejdere kan frit vælge at lade det eksisterende depot stå og påbegynde ny opsparing i PensionDanmark eller at overføre sit depot til PensionDanmark og fortsætte pensionsindbetalingen til sit nye depot i PensionDanmark, eller fortsætte med indbetaling i eksisterende depot, medarbejderne skal have orientering om forskelle i pensionsordningerne særligt med henblik på forsikringsdelen og administrationsomkostningerne i de 2 ordninger. Medarbejderne kan til enhver tid gå fra indbetaling til den tidligere ordning og til indbetaling til PensionDanmark.

Bilag 4: Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår

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

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

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

Løn

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

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

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

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

Anciennitet

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

Opsigelse

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

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

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

Arbejdstid

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

Ferie

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

S/H dage

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

Sygdом

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Øvrige bestemmelser

Arbejdere ansat på funktionærlovens

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

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

Fagretlig behandling

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

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

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

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

Bilag 5: Protokollat om Uddannelse, Sikkerhed og Samarbejde

Virksomheden afsætter 25 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.

(Bidraget hæves pr. 1. marts 2016 til 30 øre pr. time og pr. 1. marts 2017 til 35 øre pr. time)

Bilag 6: Socialt kapitel

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

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

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

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

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

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

Med det formål at øge kendskabet til de forskellige støtteordninger 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 Samarbejdsnæv-net 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 ar-bejdsmarkedspolitik 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 lov-givningen 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 overens-komstens bestemmelser, eventuelt suppleret af en lokal aftale indgået mellem virksomhed og tillidsrepræsentant og godkendt af overens-komstens parter.

§3

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

§4

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

§5

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

§6

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

§7

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

§8

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

Bilag 7: Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

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

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

A og 3F at betinge ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

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

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

Bilag 8: Protokollat om pligten til at afgive oplysninger om underleverandører

Ifølge overenskomsterne mellem Fagligt Fælles Forbund og GLS-A skal GLS-As medlemsvirksomheder på opfordring fra den lokale 3F afdeling eller forbundet hurtigst muligt, og maksimalt 72 timer give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprisen for den pågældende entreprisvirksomhed.

Parterne er enige om nedenstående forståelse af tidsfrist m.m. i denne bestemmelse:

1. Den lokale 3F-afdeling eller forbundet kan på et hvilket som helst tidspunkt anmode om de nævnte oplysninger vedrørende entreprisvirksomheder.
2. Begæringen om oplysninger bør fremsættes skriftligt pr. brev, e-mail eller lignende, således at rekvirenten kan dokumentere, at anmodningen er fremsat.
3. Fristen for afgivelse af oplysninger om entreprisvirksomheder på 72 timer regnes fra det tidspunkt, hvor anmodningen er fremkommet.

4. Såfremt en anmodning er fremkommet efter kl. 15 regnes fristen på 72 timer fra den førstekommande hverdag kl. 8.00.
5. Alle ugens dage medregnes, når fristen på 72 timer skal opgøres, dog bortset fra perioder med søgnehellidage, hvor der er mindre end 72 timer mellem to hverdage (mandag til fredag). I så fald er fristen 24 timer regnet fra kl. 8.00 på første hverdag efter fristens udløb.
6. Anmodning om oplysninger vedrørende entreprisevirksomheder skal baseres på et sagligt grundlag og må ikke have et chikanøst formål. Påstand om chikane har ikke opsættende virkning i forhold til oplysningspligten.

Bilag 9: Protokollat om politisk samarbejde mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe vedr. overenskomst-mæssig 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 10: 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 mæglingssøde. For at opnå dette, afholdes der regelmæssigt møde mellem lederne i GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe for at drøfte løsning af udestående, fagretlige sager, overenskomstspørgsmål mv.

Bilag 11: Protokollat om implementering af ligelønsloven

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