

Entreprenør 2023-2024

Overenskomstregler for entreprenørarbejde



Entreprenørarbejde

Regler om løn- og arbejdsvilkår for maskinstationer ved udførelse af entreprenørarbejde, arbejde inden for bygge- og anlægsoverenskomstens gyldighedsområde.

1. marts 2023

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE.....	5
§ 1. Gyldighedsområde.....	5
§ 2. Nyoptagne virksomheder.....	5
KAPITEL 2 ANSÆTTELSE.....	5
§ 3. Ansættelsesbeviser.....	5
§ 4. Ansættelse på funktionærlignende vilkår.....	5
KAPITEL 3 ARBEJDSTID.....	5
§ 5. Ugentlig arbejdstid.....	5
§ 6. Lægning af arbejdstid.....	6
KAPITEL 4 LØN OG TILLÆG.....	8
§ 7. Timeløn.....	8
§ 8. Generelt.....	9
§ 9. Resultatløn.....	10
§ 10. Fastlønsaftaler.....	15
§ 11. Lønudbetaling og lønperiode.....	16
KAPITEL 5 OVERARBEJDE, FORSKUDT TID, HOLDDRIFT MV.....	16
§ 12. Overarbejde.....	16
§ 13. Forskudt arbejdstid.....	17
§ 14. Holddriftsarbejde.....	18
§ 15. Rådighedsvagt.....	18
KAPITEL 6 SØGNEHELLIGDAGS- OG FRIDAGSKONTO SAMT FRITVALGS- KONTO.....	18
§ 16. Søgnehelligdags- og fridagskonto (SH-konto).....	18
§ 17. Fritvalgskonto.....	19
KAPITEL 7 FERIEFRIDAGE OG FERIE.....	20
§ 18. Feriefridage.....	20
§ 19. Overenskomstfastsatte fridage.....	21
§ 20. Ferie og feriegodtgørelse.....	21
KAPITEL 8 ARBEJDSMARKEDSPENSION.....	22
§ 21. Arbejdsmarkedspension og sundhedsordning.....	22
KAPITEL 9 SYGDOM MV.....	23
§ 22. Sygdom og tilskadekomst.....	23
§ 23. Barns sygdom mv.....	24
§ 24. Børns hospitalsindlæggelse.....	25
§ 25. Børneomsorgsdage.....	25
§ 26. Pasning af alvorligt syge.....	25
KAPITEL 10 BARSEL.....	25
§ 27. Barsel.....	25
§ 28. Barselsudligning.....	27
KAPITEL 11 OPSIGELSESREGLER.....	27
§ 29. Opsigelsesvarsler.....	27
§ 30. Fratrædelsesgodtgørelse.....	30
§ 31. Frihed til vejledning ved opsigelse.....	30
KAPITEL 12 TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER.....	31
§ 32. Tillidsrepræsentanter.....	31
§ 33. Arbejds miljørepræsentanter.....	33
§ 34. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.....	34
KAPITEL 13 ELEVER OG PRAKTIKANTER.....	34
§ 35. Elever under erhvervsuddannelse.....	34
KAPITEL 14 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING.....	34
§ 36. Efteruddannelse og kompetenceudvikling.....	34

KAPITEL 15 LOKALAFTALER.....	36
§ 37. Overenskomstfravigende lokalaftaler	36
KAPITEL 16 KONTROL.....	37
§ 38. Kontrol af overenskomstens overholdelse.....	37
KAPITEL 17 UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER	38
§ 39. Underleverandører.....	38
§ 40. Vikarer	39
KAPITEL 18 ØVRIGE BESTEMMELSER	41
§ 41. Arbejdstøj	41
§ 42. Velfærdsforanstaltninger – ikke-permanente arbejdspladser.....	41
§ 43. Helbreds kontrol for natarbejdere.....	42
§ 44. Seniorer.....	42
KAPITEL 19 FONDE	43
§ 45. FIU uddannelsesfonden.....	43
§ 46. Jordbrugets Uddannelsesfond	43
§ 47. Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond.....	43
§ 48. Fonden for Uddannelse, Arbejds miljø og Samarbejde	44
KAPITEL 20 AFTALER, FAGRET LIGE REGLER OG GYLDIGHEDSPERIODE	44
§ 49. Hovedaftalen.....	44
§ 50. Samarbejdsaftalen	44
§ 51. Organisationsaftaler.....	44
§ 52. Regler for behandling af faglig strid.....	44
KAPITEL 21 PROTOKOLLATER.....	44
Protokollat om modregning	44
Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning	45
Protokollat om konvertering og optrapning af fritvalgskonto	47
Protokollat om funktionærlignende ansættelse.....	47
Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere	49
Protokollat om pligten til at afgive oplysninger om underleverandører.....	49
Protokollat om samarbejde på virksomheder om grøn omstilling m.v.....	50
Aftale om databeskyttelse	51
Aftale om ansættelse på særlige vilkår for medarbejdere med nedsat arbejdsevne	51
STIKORDSREGISTER.....	52

FORORD

Denne samling af overenskomstregler vedrører maskinstationers udførelse af arbejde inden for bygge- og anlægsområdet (entreprenørarbejde).

Opmærksomheden henledes på, at Bygge- og Anlægsoverenskomsten er gældende for perioden 1. marts 2023 til 28. februar 2025. Jordbrugsoverenskomsten er gældende for perioden 1. marts 2021 til 28. februar 2024.

For så vidt angår grønt anlægsgartnerarbejde henvises til jordbrugsoverenskomstens § 3.

Revideret april 2023.

KAPITEL 1 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE

§ 1. Gyldighedsområde

Overenskomsten omfatter maskinstationers udførelse af arbejde indenfor bygge- og anlægsområdet (entreprenørarbejde).

§ 2. Nyoptagne virksomheder

Stk. 1 Optagelse af virksomheder med særoverenskomst eller lokalaftale

Virksomheder, som ved deres optagelse i GLS-A har overenskomst med 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.

Stk. 2 Optagelse af virksomheder uden overenskomst

Virksomheder, som ved deres optagelse i GLS-A ingen overenskomst eller lokalaftaler har med 3F, omfattes af nærværende overenskomst fra optagelsestidspunktet.

KAPITEL 2 ANSÆTTELSE

§ 3. Ansættelsesbeviser

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

Såfremt ansættelsesbevis 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 ansættelsesbeviser.

§ 4. Ansættelse på funktionærlignende vilkår

Der kan indgås aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Der henvises til protokollatet i kapitel 21.

KAPITEL 3 ARBEJDSTID

§ 5. Ugentlig arbejdstid

Stk. 1 Ugentlig arbejdstid

Den normale effektive arbejdstid er indtil 37 timer ugentlig.

Stk. 2 Deltidsbeskæftigelse

a. Aftale om deltidsbeskæftigelse

Virksomheder og medarbejdere, 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.

b. Mindst 15 timer

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 medarbejdere.

Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede medarbejdere i forbindelse med etablering af deltidsbeskæftigede, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.

c. Aflønning

Aflønningen af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomst-mæssige bestemmelser, således at der ikke må ydes de beskæftigede nogen form for lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.

d. Arbejde uden for tidsrummet kl. 6.00 – 18.00

For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede medarbejdere ligger uden for tidsrummet fra kl. 6.00 til kl. 18.00, ydes en tillægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid.

e. Forringet arbejdsevne

For medarbejdere, 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.

§ 6. Lægning af arbejdstid

Stk. 1 Arbejdstidens lægning

Den daglige arbejdstid lægges mandag til lørdag, mellem kl. 6.00 og kl. 18.00.

Stk. 2 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 fra-trædelsen finder sted.

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

Stk. 3 Aftale om varierende ugentlig arbejdstid

Arbejdstiden kan under forudsætning af lokal enighed tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger. Arbejdstiden skal fremgå af en arbejdsplan, som løbende skal strække sig over mindst 3 uger.

Arbejdstiden placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt under hensyntagen til medarbejdere med hjemmeboende børn.

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.

Stk. 4 Flekstid

Under forudsætning af lokal enighed er der adgang til at træffe aftale om flekstid.

Aftaler om flekstid indgås med tillidsrepræsentanten. På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, har medarbejderne mulighed for at inddrage den lokale 3F-afdeling.

Ved indførelse af flekstid fastsættes en fikstid og en flekstid. Flekstiden kan lægges inden for arbejdstidsrammen i overenskomsten.

Der kan maksimalt oparbejdes et overskud på flekstidskontoen på 74 timer og et underskud på 37 timer, medmindre der lokalt træffes anden aftale.

Der foretages en løbende registrering af arbejdstiden.

Beordret overarbejde udløser overtidsbetaling efter overenskomstens regler herom.

Flektidsaftalen indgås og opsiges efter reglerne for lokalaftaler.

Begæring om indførelse af flekstid kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.

Stk. 5 Overenskomstfravigende lokalaftaler om arbejdstid

Der er adgang til ved lokalaftale mellem virksomheden og den lokale 3F-afdeling at supplere og fravige arbejdstidsbestemmelserne efter retningslinjerne i § 37.

KAPITEL 4 LØN OG TILLÆG

§ 7. Timeløn

Stk. 1 Voksne medarbejdere

Mindstebetalingssatsen til voksne medarbejdere udgør pr. time fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvori indgår:

1. maj 2023	kr. 138,15
1. januar 2024	kr. 142,65

Stk. 2 Chauffører og asfaltarbejdere

Mindstebetalingssatsen til chauffører og asfaltarbejdere udgør pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023	kr. 143,25
1. januar 2024	kr. 147,75

Ved chauffører forstås medarbejdere, som fortrinsvis arbejder som tromleførere, lastbilschauffører med stort kørekort, førere af traktorer med læsse- eller jordbearbejdningsredskaber, førere af blokvogne og lastbiler med påhængsvogn, hvortil der kræves særligt førerbevis, og førere af gravemaskiner, svært jordmateriel, mobilkraner og byggekraner.

Ved asfaltarbejdere forstås medarbejdere, som fortrinsvis er beskæftiget ved transport og fremstilling af asfalterede vejmaterialer (herunder også rengøring og reparation).

Stk. 3 Tagdækning

Mindstebetalingssatsen til tagarbejdere udgør pr. time fra begyndelsen af denne lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023	kr. 147,60
1. januar 2024	kr. 152,10

Denne lønform omfatter al reparation, små tag- og strygearbejder, udearbejder, opskæring af buler, optørring, snerydning mv., som ikke udføres i forbindelse med akkord. Satsen udgør mindstebetalingssatsen for voksne medarbejdere med fradrag af 2,75 kr. + 9%.

Stk. 4 Gartnere

Faglærte gartnere må ikke stilles lønmæssigt ringere end efter overenskomsten mellem Fagligt Fælles Forbund og Landsforeningen Danske Anlægsgartnere.

For så vidt angår medarbejdere, som hovedsagelig er beskæftiget med grønt anlægsgartnerarbejde henvises til jordbrugsoverenskomstens bestemmelser for anlægsgartnerarbejde.

Stk. 5 Nyansatte uden brancheerfaring

Mindstebetalingssatsen til nyansatte uden brancheerfaring udgør de første 3 måneder pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår:

1. maj 2023	kr. 132,65
1. januar 2024	kr. 137,15

§ 8. Generelt

Stk. 1 Lønfastsættelse

Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingssats, idet der er tale om et "bevægeligt" lønsystem, og at der er en vis lønspredning i den enkelte virksomhed.

Der skal således tages hensyn til medarbejderes dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen, lige som lønnen må påvirkes af, at der ikke eller kun i forsvindende grad er adgang til akkord eller andre præstationsbestemte aflønningsformer. Endvidere skal der tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med udførelsen af arbejdet.

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes side. Tillidsrepræsentanten kan tilkaldes som bisidder ved forhandlingerne. Der udarbejdes efter ønske et referat over forhandlingerne.

Forhandling om regulering af den individuelle løn kan foretages én gang pr. overenskomstår.

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan der lokalt træffes aftale herom. Hvis der er valgt en tillidsrepræsentant, forestår tillidsrepræsentanten forhandlingerne.

Stk. 2 Smudsigt arbejde

Hvis der er tale om særligt smudsigt arbejde, har medarbejderne adgang til at rejse krav om et tillæg til lønnen, hvis der ikke allerede er taget hensyn hertil ved fastsættelsen af lønnen. Hvis der ikke opnås enighed, kan uoverensstemmelsen behandles efter reglerne om behandling af faglig strid.

Stk. 3 Misforhold som helhed

Organisationerne har påtaleret i henhold til regler for faglig strid i de tilfælde, hvor misforhold som helhed skønnes at være til stede.

Parterne er enige om, at en betingelse for, at der overhovedet kan foreligge et misforhold som helhed blandt andet er, at den enkelte virksomheds lønniveau er væsentligt lavere end lønniveauet på sammenlignelige virksomheder i branchen. Parterne er enige om, at det ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at statuere misforhold, at der er tale om en væsentlig afvigelse fra den generelle gennemsnitsløn inden for branchen. Det er en forudsætning, at der er tale om sammenlignelige virksomheder inden for samme branche og geografi.

Stk. 4 Behandling af uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger et misforhold kan behandles efter de fagretlige regler (med ligefrem bevisbyrde). En eventuel fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende byggeplads.

Under organisationsmødet søger parterne at nå til enighed om, hvorvidt der er tale om et misforhold og et eventuelt niveau herfor. Hvis parterne når til enighed, kan sagen afsluttes.

Såfremt det under den fagretlige sagsbehandling ikke er muligt at opnå enighed om misforhold, kan sagen videreføres for en faglig voldgift, der tager stilling til, hvorvidt der er tale om et misforhold – og i det omfang det aftales – et eventuelt niveau over misforholdet.

Et konstateret misforhold skal på begæring herom efterfølgende gøres til genstand for lokal forhandling.

Såfremt der er fastslået et misforhold, kan parterne ved fagretlig forhandling søge at nå til enighed om, hvordan misforholdet kan bringes til ophør. En eventuel uenighed om lønfastsættelse kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

§ 9. Resultatløn

Stk. 1 Akkordtidsfortegnelse, "Vejledende Tider" og priskurant

Virksomheder, der var omfattet af Bygge- og Anlægsoverenskomsten mellem SiD og Danske Entreprenører før 1. marts 2004, er fortsat omfattet af Akkordtidsfortegnelserne og Vejledende Tider og øvrige priskuranter indenfor overenskomstens område.

Virksomheder, der var omfattet af Bygge- og Anlægsoverenskomsten mellem SiD og BYG før 1. marts 2004, er fortsat omfattet af Priskurant for bygge- og anlægsarbejde i Provin-sen samt Nordsjællands 1. og 2. zone inklusiv Københavns amt mellem forbundet og BYG.

Herudover respekterer partnerne de overenskomster, der er indgået mellem organisationerne under Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark for så vidt angår forekommende arbejder, der ikke er nævnt i omtalte priskuranter.

Virksomheder, som er blevet medlem af Dansk Byggeri efter 1. marts 2004 aftaler lokalt, hvilke af de nævnte priskuranter, parterne ønsker at anvende. Såfremt parterne ikke lokalt kan opnå enighed, afgøres uoverensstemmelsen i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

Stk. 2 Regler for akkordarbejde

Arbejder, som er omfattet af priskuranter, akkordtidsfortegnelserne og Vejledende Tider (i det følgende benævnte priskuranter og datablade) udføres i akkord til de i disse fastsatte tider og priser, medmindre akkorden fastsættes på basis af arbejdsstudier, eller der træffes anden aftale mellem virksomheden og de pågældende medarbejdere.

Timelønnen jf. § 7, stk. 1 er ikke garanteret for det arbejde, der udføres i akkord.

Organisationerne kan til enhver tid forlange akkordfortegnelsernes fastsatte tidsmæssige akkordgrundlag revideret ved hjælp af arbejdsstudier i den udstrækning, der er ledig arbejdsstudiekapacitet, ligesom grundlaget kan behandles i akkordtidsudvalget.

Deltagerne i akkordhold må ikke nægte at udføre tilfældigt arbejde til overenskomst-mæssig betaling, der står i direkte forbindelse med pågældende akkordarbejder på samme arbejdsplads, ligesom de ikke må nægte at udføre enkelte, tilfældige mindre arbejder, når der ikke er andre medarbejdere til stede.

Medarbejderne er pligtige til mod ekstrabetaling at afgive hjælp til afløsning af materialerne.

Virksomheden har under ansvar ret til at afregne akkorden, såfremt denne har sandsynliggjort, at medarbejderne har arbejdet sig i underskud. Alternativt kan der indgås anden aftale mellem parterne. Medarbejderne betragtes som værende i underskud, når deres indtjening i gennemsnit er under mindstebetalingssatsen, jf. § 7.

Hvis en besked til et arbejdshold om arbejdsforholdene gives til medarbejdernes repræsentant, er denne forpligtet til at meddele dette til arbejdsholdet. Beskeden betragtes dermed som bragt til arbejdsholdets kundskab.

Stk. 3 Én forhandling pr. overenskomst år

Der kan højst ske én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomst år ved akkorder, bonusordninger, produktionstillægsordninger og produktivitetsfremmende lønsystemer.

Stk. 4 Elevers deltagelse i akkord

Voksne medarbejdere må ikke nægte elevers deltagelse i akkorden.

Hvor elever deltager i voksne medarbejders akkord, træffes der lokalt aftale mellem arbejdsgiveren og de voksne medarbejdere om, med hvilket beløb eleven indgår i disse akkorder.

Stk. 5 Akkordfastsættelser efter "Vejledende Tider"

Ved arbejde, der er omfattet af de af organisationerne udgivne "Vejledende Tider", kan databladene kræves anvendt ved forhandling om akkordfastsættelse.

De "Vejledende Tider" kan ligeledes kræves anvendt ved arbejde, der udføres på ikke-permanente arbejdspladser med anvendelse af maskinelt udstyr og efter metoder, som ikke er forudsat i akkordtidsfortegnelsen, og hvor gennemførelsen af lokale arbejdsstudier ikke er hensigtsmæssig eller ønskes af begge parter.

Hvis der forekommer afvigelser i forhold til databladenes forudsætninger ved det pågældende arbejde, der er anført i databladene, skal der optages forhandling om fradrag eller tillæg til de i databladene fastsatte tider.

Såfremt der ikke opnås enighed herom, kan hver af parterne kræve tillæg eller fradrag fastsat i henhold til Regler for behandling af faglig Strid.

De ved fagretlig behandling (eventuelt faglig voldgift) fastsatte fradrag eller tillæg kan optages til revision ved en ny voldgift, hvis en af organisationerne kræver det.

Organisationerne er enige om at udbygge betalingsgrundlaget for arbejde, der egner sig for akkord, ved udarbejdelse af datablade i hensigtsmæssigt omfang.

Stk. 6 Akkordfastsættelse ved arbejdsstudier

Ved arbejdsstudier med henblik på at fastsætte en akkord og ved akkordfastsættelse på et grundlag, der er tilvejebragt ved arbejdsstudier, skal de i overenskomsten ved arbejdsstudier fastsatte regler og minutfaktorer benyttes.

Stk. 7 Andre akkorder

Organisationerne tilstræber, at arbejde, som egner sig for akkord, og som ligger uden for priskuranter og datablade udføres i akkord.

Priskuranter og datablade skal her være vejledende ved aftalen om akkordvilkårene, som aftales mellem virksomheden og de pågældende medarbejdere.

Ved indgåelse af en akkord, der ligger uden for priskuranter og datablade, skal alle aftaler og særlige betingelser for at udføre arbejdet forud skrives ned og forsynes med parternes eller deres repræsentanters underskrift og kan ikke omstødes af senere i arbejdet kommende medarbejdere.

Såfremt der ikke opnås enighed om akkordvilkårene udføres arbejdet i timeløn i henhold til tidlønsbestemmelserne.

Uoverensstemmelser om akkordvilkårene kan behandles efter Regler for behandling af faglig Strid, dog ikke ved faglig voldgift med mindre organisationerne er enige herom.

Uenighed om arbejdets udførelse i akkord må ikke give anledning til arbejdsstandsning.

Stk. 8 Minutfaktorer

a. Minutfaktorer

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. maj 2023 indgår, udgør satserne eksklusiv det faste timetillæg:

I København og Nordsjællands 1. og 2. zone	258,21 øre
I provinsen	244,56 øre

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. januar 2024 indgår, udgør satserne eksklusiv det faste timetillæg:

I København og Nordsjællands 1. og 2. zone	267,75 øre
I provinsen	254,10 øre

Fast timetillæg

Alle akkordtimer tillægges 25,50 kr., med mindre andet er aftalt.

b. Særbestemmelser for tagdækning

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. maj 2023 indgår

udgør satsen inklusiv fast timetillæg 295,14 øre

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. januar 2024 indgår

udgør satsen inklusiv fast timetillæg 304,68 øre

Hovedstaden

Minutfaktoren for arbejde udført i hovedstaden, dvs. inden for det område der begrænses af en cirkel med centrum i Rådhuspladsen og en radius på 27 km. udgør den til enhver tid gældende minutfaktor i provinsen + 6,4 øre/minut.

I minutfaktorerne er indeholdt det faste akkordtimetillæg på kr. 25,50.

Stk. 9 Akkordforskud

Ved akkordarbejde

Ved akkordarbejde udbetales forskudsvis mindstebetalingssatsen for voksne medarbejdere jf. § 7, stk. 1.

På arbejde af længere varighed kan medarbejderne hver 4. uge kræve udbetalt et forskud, der inklusiv udbetaling udgør 90 % af akkordsummen for det udførte arbejde.

Forlanger virksomheden under arbejdets gang et endeligt akkordregnskab for en del af en akkord, skal dette regnskab kritiseres efter bestemmelserne i stk. 11, hvorefter der udbetales forskud indtil 90 %.

Ved arbejdsstuderede akkorder

Når der foretages arbejdsstudier til brug ved fastsættelse af akkordtider, der skal benyttes som afregningsrundlag for medarbejderne ved det pågældende arbejde, udbetales som forskud den til enhver tid mellem organisationerne aftale minutfaktor minus 10%.

Når akkordtidsberegningen er afsluttet, foretages udbetaling efter foranstående regler.

Følgende procenttillæg skal tages i betragtning ved forskudsberegningen:

Er der udført 15 % eller mindre af det forudsatte antal enheder tillægges basistiden for det udførte antal.....	40 %
Er der udført over 15 %, men under 25 %.....	30 %
Er der udført over 25 %, men under 35 %.....	25 %
Er der udført over 35 %, men under 45 %.....	20 %
Er der udført over 45 %, men under 55 %.....	15 %
Er der udført over 55 %, men under 65 %.....	10 %
Er der udført over 65 %, men under 75 %.....	5 %

Stk. 10 Akkorderingskrav

Krav om betaling for ydelser, der ikke er indbefattet i akkordtider og akkordpriser eller indeholdt i priskuranter og datablade, skal fremsættes snarest muligt under arbejdets gang.

Når en repræsentant for medarbejderne over for virksomheden eller dennes repræsentant skriftligt fremsætter akkorderingskrav, skal virksomheden svare skriftligt herpå inden 6 arbejdsdage. Når virksomheden har afgivet sit tilbud, skal medarbejderne svare skriftligt herpå inden 6 arbejdsdage.

Modtagelsesdagen tæller ikke med i ovennævnte tidsfrister.

Såfremt de anførte frister ikke overholdes, betragtes de fremsatte krav, respektive tilbud, som godkendt.

Fristerne anses for overholdt, såfremt krav, respektive tilbud, er afgivet til anbefalet postbesørgelse inden for de angivne tidsfrister eller beviseligt er kommet modparten i hænde inden de angivne frister.

Uenighed mellem virksomheden og repræsentanter for medarbejderne om de fremsatte krav, respektive tilbud, kan behandles efter reglerne i Regler for behandling af faglig Strid.

Stk. 11 Akkordopgørelse

Opmåling

Virksomheden og medarbejderne måler arbejdet op i fællesskab, når arbejdet er fuldført. Begge parter kan lade en fuldmægtig møde for sig.

Indlevering af regnskab

Akkordregnskabet skal være virksomheden i hænde senest 4 uger efter, at det tydeligt er meddelt medarbejderne, at den pågældende akkord er afsluttet.

I modsat fald er medarbejdernes krav på eventuelt overskud bortfaldet.

Regnskabsførelse

Hvis virksomheden udarbejder ugesedler, forelægges de til underskrift for en holdformand eller en anden repræsentant for medarbejderne. I modsat fald lægges den af medarbejderne førte skurbog til grund for udbetalingerne – dog kun såfremt det ikke skyldes repræsentanten for medarbejderne, at underskriften mangler.

Er der uenighed mellem virksomheden og repræsentanten for medarbejderne om ugesedlernes indhold, skal repræsentanten for medarbejderne underskrive disse – men med forbehold.

Medmindre andet aftales, betragtes ugesedlerne som godkendte, når der ikke senest ugedagen efter udbetalingen er gjort indsigelse imod dem.

Kritik af regnskab

Eventuel kritik af indleveret regnskab skal af virksomheden tilstilles medarbejderne skriftligt inden 6 arbejdsdage efter regnskabet er modtaget, dog tidligst 10 arbejdsdage efter arbejdet er afsluttet.

Modtagelsesdagen tæller ikke med i ovennævnte tidsfrister.

Lørdage medregnes ikke i en 5-dages arbejdsuge.

Kritikfristen anses for overholdt, såfremt kritikken er afgivet til anbefalet postbesørgelse inden for de anførte frister.

I tilfælde hvor regnskabet bevisligt er fremsendt af den stedlige opmålvirksomhed, kan kritikken tilstilles denne i stedet for medarbejderne.

Kritikken skal angive de punkter og beløb, der ikke kan godkendes. Såfremt de anførte kritikfrister ikke overholdes, betragtes regnskabet som godkendt.

Hvis en virksomhed eller arbejdstager har bekendtgjort samlet ferie, forlænges fristerne med feriens længde.

Behandling af uoverensstemmelser

Senest 2 uger efter virksomhedens kritikfrist er udløbet, optages der forhandling mellem medarbejderne og virksomheden om eventuelt omstridte beløb.

Opnås der ikke herved enighed kan uoverensstemmelserne behandles efter reglerne i Regler for behandling af faglig Strid.

Skriftlig begæring om mæglingssmøde skal dog være fremsat inden 6 uger efter kritikfristens udløb. I modsat fald er den omstridte del af fordringen bortfaldet.

Særlige bestemmelser:

Holdformand

Hvis en af virksomheden antaget holdformand arbejder med i akkorden, medregnes hans eventuelle tillæg til den almindelige timeløn ikke som udbetalt timeløn, når akkorden skal gøres op.

Hvis virksomheden pålægger holdformanden ekstraarbejde ud over ledelsen af akkordholdet og det i akkorden fastsatte arbejde, skal virksomheden holde akkordholdet skadesløs.

Afvigelser af mængderne

Hvor akkorden er fastsat efter akkordtidsstudier og medarbejderne på virksomhedens foranledning udfører færre eller flere enheder (gentagelser) end forudsat, foretages en regulering af den fastsatte basistid, når akkorden skal gøres op, efter reglerne i "Vejledende Tider".

Uoverensstemmelser om regulering af basistiden som følge af afvigelser fra disse forudsætninger kan behandles efter Regler for behandling af faglig Strid.

Arbejdsstandsning

Hvis arbejdet skal standses ud over 3 uger, er medarbejderne berettiget til at få akkorden afregnet senest 10 dage derefter.

Tillæg til timelønnen for overarbejde, natarbejde, søn- og helligdagsarbejde medregnes ikke som udbetalt timeløn ved opgørelse af akkorden.

Stk. 12 Anvendelse af arbejdsstudier og vejledende tider

Arbejdsstudier som retvisende grundlag

Fagligt Fælles Forbund og Dansk Byggeri har indgået aftale om at anvende arbejdsstudier.

Aftalen har til formål at medvirke til forbedring af produktiviteten. En stigning i produktiviteten kan opnås ved at finde frem til:

- Den mest hensigtsmæssige arbejdsmetode under de givne forhold.
- Et retvisende tidsmæssigt grundlag for akkordfastsættelse. Der er enighed om, at arbejdsstudier er et nødvendigt hjælpemiddel hertil.

Organisationerne tilsiger ved aftalen gensidig støtte til såvel organisationernes som de enkelte firmaers bestræbelser for anvendelse af arbejdsstudier.

Vejledende tider

Fagligt Fælles Forbund og Dansk Byggeri har indgået aftale om at udarbejde datablade vedrørende vejledende tider for afgrænsede og almindeligt forekommende arbejdsområder med anvendelsen af maskinelt udstyr og efter metoder, som ikke er forudsat i akkordtidsfortegnelserne.

Aftalerne kan fås gennem organisationerne.

§ 10. 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 weekender.

Fastlønsaftaler kan kun indgås med medarbejdere, der arbejder på fuld tid og i tidsubegrænsede stillinger. Fastlønsaftaler er ikke egnede til lønfastsættelse for medarbejdere ansat til sæsonarbejde.

Fastlønsaftaler skal indgås skriftligt, og der skal 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 opsiges fastlønsaftalen. Aftalen kan opsiges til bortfald med 1 måneds varsel til udgangen af en måned. Ved aftalens bortfald reduceres lønnen, således at lønnen svarer til lønnen for den normale arbejdstid uden tillæg for overarbejde, forskudt tid, holddrift og/eller weekender.

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

§ 11. Lønudbetaling og lønperiode

Stk. 1 Lønudbetalingsmåde

Lønnen udbetales ved overførsel til medarbejderens konto i et pengeinstitut.

Stk. 2 Lønningsperiode

Lønningsperioden er normalt to uger.

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.

Stk. 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.

Stk. 4 Elektroniske dokumenter

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

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

KAPITEL 5 OVERARBEJDE, FORSKUDT TID, HOLDDRIFT MV.

§ 12. Overarbejde

Stk. 1 Udførelse af overarbejde

Overarbejde kan forlanges udført i den udstrækning, som hensynet til arbejdets tarv kræver.

Virksomhederne kan etablere overarbejde på indtil 8 timer pr. uge, forudsat at der lokalt er enighed herom.

Herudover har virksomhederne i henhold til 1. punktum og arbejdsretlig praksis mulighed for at anvende overarbejde på normal måde.

Stk. 2 Opgørelse af overarbejde

Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør indbefattet ½ times spisepause straks efter dagarbejdstidens ophør. Spisetiden bortfalder, hvor overarbejdets varighed kun omfatter 1 time.

Stk. 3 Natarbejde

Natarbejde regnes fra og med 4. time efter den normale arbejdstids ophør og til den normale arbejdstids begyndelse med ½ times spisetid hver 4. time.

Stk. 4 Over-, søn- og helligdagsbetaling

Overarbejde betales i de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg til timelønnen af 50 %.

Af nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse, dog ikke før kl. 6.00.

Overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen af 100 %

Søn- og helligdagsarbejde betales med tillæg til timelønnen af 100%

Forannævnte procenttillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, jf. § 7, stk. 1 (voksne medarbejdere).

Stk. 5 Arbejdsfrie hverdage

Ved arbejde på arbejdsfrie hverdage regnes overarbejde fra normal arbejdstids begyndelse.

Stk. 6 Fradrag for spisetider

I betaling for over-, (nat-), samt søn- og helligdagsarbejde fradrages ikke for spisetiderne.

§ 13. Forskudt arbejdstid

Stk. 1 Forskudt arbejdstid

Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 6.00-18.00.

Stk. 2 Varsling af forskudt arbejdstid

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

Stk. 3 Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid

Når en medarbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid ud over en uge, betales medarbejderen med overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 4 Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 6.00 og kl. 18.00, for så vidt bestemmelserne i stk. 2 og 3, er opfyldte.

Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2023 indgår følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00kr. 28,55

Fra kl. 22.00 til 6.00kr. 48,40

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter,

betales indtil kl. 6.00 morgenkr. 58,75

Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. januar 2024 indgår følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00.....	kr. 29,55
Fra kl. 22.00 til 6.00	kr. 50,00
Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 6.00 morgen	kr. 60,80

Stk. 5 Overarbejde ved forskudt arbejdstid

Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant arbejde – foruden ovennævnte tillæg – de i overenskomsten fastsatte overarbejdstillæg regnet ud fra den forskudte arbejdstids ophør.

§ 14. Holddriftsarbejde

Overenskomstaftalen "Arbejde i Holddrift" mellem GLS-A og 3F er gældende for nærværende overenskomst.

§ 15. Rådighedsvagt

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

KAPITEL 6 SØGNEHELLIGDAGS- OG FRIDAGSKONTO SAMT FRITVALGSKONTO

§ 16. Søgnehelligdags- og fridagskonto (SH-konto)

Der opspares søgnehelligdagsbetaling og betaling for 5 feriefridage, jf. § 18, pr. år samt for overenskomstfastsatte fridage, jf. § 19, på en særlig SH-konto.

Stk. 1 Opsparing

Søgnehelligdagsbetalingen udgør 6,75 % af medarbejderens ferieberettigede løn samt af løn under sygdom/tilskadekomst.

Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- og fridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

Stk. 2 Betaling

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

Stk. 3 Forskud

Forskudsbeløbene udgør medarbejderens sædvanlige løn. Medarbejderen har dog ikke krav på udbetaling af større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældendes SH-konto. Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb.

Sædvanlig løn udgør den timeløn, inkl. faste tillæg men ekskl. genetillæg, som medarbejderen ville have oppebåret, hvis vedkommende var på arbejde den pågældende dag.

Forskudsbeløbene udbetales på nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Store bededag, Kr. Himmelfartsdag samt 1. og 2. juledag.

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.

Endvidere udbetales forskudsbeløbene ved afvikling af de overenskomstfastsatte fridage og feriefridage. På Grundlovsdag udbetales halvt forskudsbeløb.

Stk. 4 Udbetaling af forskud

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

Stk. 5 Restbeløb

SH-kontoen opgøres hvert år ved afslutningen af den lønningsperiode, som ligger nærmest 31. december.

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

Forskudsbeløb for 1. januar henregnes til SH-kontoen for det foregående kalenderår.

Stk. 6 Fratrædelse

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

Stk. 7 Arbejde på en søgnehellighed

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

Stk. 8 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 SH-kontoen.

Stk. 9 Dødsfald

Ved dødsfald tilfalder den opsparede SH-konto afdødes bo.

Stk. 10 Uge- og månedslønnede elever

Der henvises til reglerne på de respektive uddannelsesområder.

§ 17. Fritvalgskonto

Stk. 1 Bidrag

Medarbejderne opsparer bidrag til en fritvalgskonto af den ferieberettigede løn. Bidraget udgør:

pr. 1. marts 2023.....7 %

Feriegodtgørelse er indeholdt i opsparingen.

Stk. 2 Anvendelsesformål

Under ansættelsesforholdet kan opsparingen på fritvalgskontoen anvendes til:

- indbetaling på medarbejderens pensionsordning,
- børneomsorgsdage,
- børns anden sygedag,
- lægebesøg med børn,
- seniorfridage eller
- kontant udbetaling

Såfremt medarbejderen ønsker at få hele eller en del af beløbet indbetalt på sin pensionsordning, skal medarbejderen senest 1. december give arbejdsgiveren skriftlig besked herom.

Tillidsrepræsentanten kan lokalt aftale andre fritvalgselementer, herunder betalt frihed til yderligere fravær og omsorgsforhold, end hvad der udtrykkeligt er beskrevet i overenskomsten.

Stk. 3 Løbende udbetaling

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til fritvalgskontoen udbetales løbende sammen med lønnen. Det er en forudsætning herfor, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

Ved løbende udbetaling skal det udbetalte beløb fremgå separat af lønsedlen.

Stk. 4 Årlig opgørelse

Fritvalgskontoen opgøres hvert år ved afslutningen af den lønningsperiode, som ligger nærmest 31. december. Et eventuelt overskud på fritvalgskontoen udbetales sammen med sidste lønudbetaling i december og senest sammen med første lønudbetaling i januar.

Stk. 5 Ansættelsesforholdets ophør

Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelt overskud på fritvalgskontoen.

KAPITEL 7 FERIEFRIDAGE OG FERIE

§ 18. Feriefridage

Der optjenes ret til en fridag for hver 2,4 måneders beskæftigelse (svarende til 0,7115 timer pr. uges beskæftigelse for fuldtidsansatte).

Der ydes betaling fra søgnehellidags- og fridagskontoen, jf. § 16.

Fridagen afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte medarbejders ønske.

Der kan lokalt træffes aftale om, at feriefridage kan afvikles i timer.

Fridagen skal afholdes senest 1 år efter optjening. Fridagene skal afholdes inden for afviklingsperioden og senest inden fratrædelse sker. Frihed, der ikke kan opgøres til hele dage, kan udbetales i forbindelse med fratrædelse.

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

Opsparede fridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.

§ 19. Overenskomstfastsatte fridage

Stk. 1 Overenskomstfastsatte fridage

Ud over de ved lovgivningen fastsatte søgnehelligdage samt de i § 18 optjente feriefridage er der følgende overenskomstfastsatte fridage:

Grundlovsdag er fridag fra kl. 12.00. For arbejde efter kl. 12.00 betales som for arbejde på en søgnehelligdag.

Den 24. december er fridag hele dagen. For arbejde den 24. december betales som for arbejde på en søgnehelligdag.

Betaling på overenskomstfastsatte fridage ydes fra søgnehelligdags- og fridagskontoen, jf. § 16.

Stk. 2 Udskydelse af fridage

Under forudsætning af lokal enighed kan frihed på overenskomstfastsatte fridage udskydes med 4 ugers varsel og erstattes af senere frihed. Senere frihed placeres under hensyntagen til medarbejderens ønsker og skal være afviklet inden 3 måneder fra den oprindelige fridag.

§ 20. Ferie og feriegodtgørelse

Stk. 1 Ferie og feriegodtgørelse

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven. Feriegodtgørelsen andrager 12,5 %, og der optjenes ret til 2,08 dages ferie for hver måneds beskæftigelse. (Ved 6 dages arbejdsuge optjenes 2,5 dage pr. måned).

Stk. 2 Indberetning og udbetaling af feriepenge

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

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

Feriepengeinfo sender et brev om 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.

Stk. 3 Garantiordning

GLS-A garanterer i tilfælde af betalingsstandsning for sine medlemmers udbetaling af skyldig feriegodtgørelse, og 3F er forpligtet til i sådanne tilfælde at medvirke til, at dets medlemmer overdrager deres krav på feriegodtgørelse til GLS-A, jf. § 8 i LBK nr. 686 af 20/06/2011 om lønmodtagernes garantifond.

Stk. 4 Frigørelse for garanti

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.

Stk. 5 Overførsel af ferie

Medarbejderen og arbejdsgiveren kan indgå aftale om at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode på følgende vilkår:

- Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.
- Senest i anden ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.
- Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december. Parterne anbefaler, at organisationernes blanket for overførsel af ferie anvendes.

Stk. 6 Afholdelse af ferie i timer

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke afholdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

KAPITEL 8 ARBEJDSMARKEDSPENSION

§ 21. Arbejdsmarkeds pension og sundhedsordning

Stk. 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 GLS-A og 3F. Dog er medarbejdere, der kan dokumentere, at de i forbindelse med deres hidtidige ansættelsesforhold har

været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, omfattet af pensionsordningen fra ansættelsestidspunktet.

Stk. 2 Pensionsbidraget

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

Der er for medarbejderen mulighed for at forhøje egetbidraget til pensionsordningen.

Stk. 3 Indbetaling af pensionsbidrag

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

Stk. 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 pr. time kr. 12,75. Heraf betaler arbejdsgiver kr. 8,50 pr. time og lønmodtageren betaler kr. 4,25 pr. time.

Stk. 5 Sundhedsordning

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

Se i øvrigt Kapitel 21: Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning.

KAPITEL 9 SYGDOM MV.

§ 22. Sygdom og tilskadekomst

Stk. 1 Sygedagpengeloven

I tilfælde af uarbejdsdygtighed på grund af sygdom eller ulykkestilfælde gælder reglerne i sygedagpengeloven.

Stk. 2 Sygdom, der opstår i arbejdstiden

Såfremt en medarbejder bliver syg i arbejdstiden og efter aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales der sædvanlig løn for den dag sygdommen indtræffer.

Stk. 3 Løn under sygdom

Til medarbejdere med 9 måneders beskæftigelse i virksomheden inden for de sidste 24 måneder yder arbejdsgiveren normal løn (overenskomst-mæssig timeløn inkl. generelt funktionstillæg samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed) i indtil 10 uger ved rettidig anmeldt dokumenteret sygdom. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning, at den pågældende medarbejder under fraværperioden er berettiget til sygedagpenge.

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

Stk. 4 Løn ved tilskadekomst på arbejdspladsen

Ved tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales vedkommende i indtil 10 uger med normal løn (overenskomst-mæssig timeløn inkl. generelt funktionstillæg samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed).

Stk. 5 Tilbagefald

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsgang i første fraværperiode.

Stk. 6 Feriegodtgørelse

Feriegodtgørelse beregnes i henhold til reglerne i ferielovens § 20.

§ 23. Barns sygdom mv.

Stk. 1 Ret til fravær ved barnets sygdom

Medarbejdere med 6 måneders anciennitet i virksomheden har ret til frihed efter stk. 2-5 ved barns sygdom og lægebesøg.

Stk. 2 Barnets sygdom i løbet af arbejdsdagen

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der ret til frihed med sædvanlig løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Stk. 3 Barnets første hele sygedag

Medarbejderen har ret til frihed med betaling, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende 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.

Betalingen udgør pr. time sygedagpengesatsen med tillæg af kr.13,50 (pr. 1. marts 2023)

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

Stk. 4 Barnets anden sygedag

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere en fridag. Denne fridag afholdes uden løn. Medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto svarende til sædvanlig løn.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri ved barnets anden sygedag, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Stk. 5 Lægebesøg sammen med børn

Medarbejderen har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn. Medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto svarende til sædvanlig løn for det faktiske fravær.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

§ 24. 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. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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.

§ 25. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. år. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. år, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Retten vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til sædvanlig løn fra fritvalgskontoen.

§ 26. Pasning af alvorligt syge

I tilknytning til reglerne i serviceloven om hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at anmodninger om orlov imødekommes over for medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående i eget hjem.

KAPITEL 10 BARSEL

§ 27. Barsel

Stk. 1 Løn under barsel

For børn født eller modtaget til og med 1. august 2022 gælder:

Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, 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 (overenskomstmæssig timeløn inkl. generelt funktionstillæg samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed),

dog maks. kr. 158,00 pr. time. Beløbet indeholder den i lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under orlov til en fader eller medmor.

For børn født eller modtaget 2. august 2022 eller senere gælder:

Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på fødselstidspunktet har 9 måneders beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, løn under fravær fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og under indtil 10 ugers barselsorlov efter fødsel samt 4 ugers øremærket forældreorlov.

Lønnen svarer til normal løn (overenskomstmæssig timeløn inkl. generelt funktionstillæg samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed), dog maks. kr. 158,00 pr. time. Beløbet indeholder den i lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under orlov til en fader eller medmor.

Stk. 2 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Der henvises til § 31, stk. 4.

Stk. 3 Løn under forældreorlov

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til sædvanlig løn.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder har ret til at holde 8 uger. Holdes orloven, der er reserveret denne forælder, ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 16 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales skal de 16 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4 Refusion

Det er en forudsætning for betalingen i henhold til stk. 1-3, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 5 Adoptanter

Adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, har ret til løn i forbindelse med en adoption.

Adoptanter, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, har ret til løn under orlov i 4 uger før modtagelsen af barnet. Retten til fravær med løn forlænges i op til 4 uger, hvis ophold i udlandet før modtagelsen af barnet bliver længere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt.

Adoptanter, der modtager et adoptivbarn i Danmark, har ret til løn under orlov i op til 1 uge før modtagelse af barnet, såfremt barnet ikke allerede har ophold i adoptanternes hjem. Det er en forudsætning, at adoptanterne af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig, inden modtagelsen. Retten til løn forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

For børn modtaget til og med 1. august 2022 gælder:

I de første 14 uger efter modtagelse af barnet har en af de adopterende forældre ad gangen ret til orlov med løn, herunder ret til samtidig orlov med løn i 2 sammenhængende uger.

Aflønningen følger betalingssatsen som forældre på barselsorlov.

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

For børn modtaget 2. august 2022 eller senere gælder:

I de første 10 uger efter modtagelse af barnet og under 4 ugers øremærket forældreorlov har en af de adopterende forældre ad gangen ret til orlov med løn, herunder ret til samtidig orlov med løn i 2 sammenhængende uger.

Aflønningen følger betalingssatsen som forældre på barselsorlov.

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

§ 28. Barselsudligning

Medlemmer af GLS-A kan søge refusion i GLS-A Barselsudligning.

KAPITEL 11 OPSIGELSESGREGLER

§ 29. Opsigelsesvarsler

Stk. 1 Fastansatte medarbejdere

For fastansatte medarbejdere samt medarbejdere med tjenestebolig gælder en gensidig opsigelsesfrist på 3 måneder til den 1. i en måned.

Ved fastansatte medarbejdere forstås sådanne, der i henhold til skriftlig kontrakt er ansat som fastansatte.

Stk. 2 Ikke fastansatte

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

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

Stk. 3 Deltidsansatte

For medarbejdere ansat på mindre end fuld tid, jf. § 5, stk. 2, 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 medarbejderside.
- Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse er opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside 1 måned og 14 dage fra medarbejderside.
- Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse er opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside 2 måneder og 14 dage fra medarbejderside.

Stk. 4 Opsigelse under sygdom

Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden, som har ret til løn under sygdom i en afgrænset periode, gives opsigelsesbeskyttelse i perioden med ret til løn under sygdom, dog maksimalt 70 dage. Beskyttelsen mod opsigelse under sygdom gælder alene, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Opsigelse under sygdom kan finde sted ved afskedigelser i større omfang. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang.

Stk. 5 Bortfald af opsigelsesvarsel

Opsigelsesvarsel bortfalder ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejders arbejdsstandsning. For så vidt angår fastansatte medarbejdere samt medarbejdere med tjenestebolig må fortrædelse ikke finde sted.

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

Stk. 6 Frivillig aftale om arbejdsforholdets ophør

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

Stk. 7 Erstatning for manglende varsel

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.

Stk. 8 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.

Stk. 9 Overenskomstfravigende lokalaftaler om opsigelsesvarsler

Der er adgang til at indgå lokalaftaler mellem virksomheden og den lokale 3F-afdeling for at supplere og fravige bestemmelserne vedrørende opsigelse for så vidt angår afbrydelser af ansættelsesforhold af midlertidig karakter. Der henvises til § 37.

Stk. 10 Uddannelse i forbindelse med opsigelse

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstrukturering, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.

a. Realkompetencevurdering

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter § 36, stk. 4 (realkompetencevurdering).

Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til én arbejdsdag, inkl. de i § 31 (frihed til vejledning ved opsigelse) nævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

b. Uddannelse i opsigelsesperioden

Medarbejdere, der har mindst 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg i op til 2 uger i den periode, der ligger mellem opsigelse og fratrædelse. Det er en forudsætning:

- at medarbejderen vælger AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse, og
- at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden.

c. Uddannelse i forlængelse af opsigelsesperioden

Medarbejderne har desuden under samme forudsætninger ret til at deltage i op til 2 ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode.

I den forbindelse kan medarbejderens opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst 2 uger, såfremt medarbejderen dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel. Medarbejderen skal som en betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele virksomheden, om retten til disse op til 2 ugers uddannelse ønskes benyttet.

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

Retten til uddannelse efter denne bestemmelse gælder ikke for medarbejdere, der selv har opsagt deres stilling.

Kursusdeltagelsen placeres efter aftale med virksomheden under hensyn til virksomhedens tarv.

Det er en forudsætning for uddannelse efter denne bestemmelse, at virksomheden modtager tilskud fra kompetencefonden, når medarbejderen deltager i kompetenceafklaring og uddannelse i opsigelsesperioden/i forlængelse af opsigelsesperioden.

§ 30. Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1 Uafbrudt beskæftigelse

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 fratrædelse betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,-.

Stk. 2 Bortfald af godtgørelse

Bestemmelsen i stk. 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.

Stk. 3 Genindtræden i anciennitet

Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til stk. 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 stk. 1 er opfyldte i relation til denne nye ansættelse.

Stk. 4 Deltidsansatte

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Stk. 5 Midlertidig afbrydelse

Bestemmelsen finder ikke 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.

Stk. 6 Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere på plejeorlov

En medarbejder, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge som anført i stk. 2, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når årsagen hertil er, at medarbejderen er på plejeorlov bevillet efter servicelovens § 118.

§ 31. Frihed til vejledning ved opsigelse

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Samtalen placeres hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

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

KAPITEL 12 TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

§ 32. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1 Valg

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

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

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere, 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.

Stk. 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 en 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.

Stk. 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, forberedende møder i afskedigelsesnævnet samt møder i afskedigelsesnævnet.

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

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder internet.

Stk. 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.

Stk. 5 Fagretlig behandling

Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold kan ikke afbrydes inden for varselsperioden, og forinden dennes organisation har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden varselsperiodens udløb.

Stk. 6 Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 4 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 3 måneder efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet. Det forlængede varsel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Stk. 7 Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Medarbejderen modtager løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Stk. 8 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.

§ 33. Arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1 Valg, afskedigelse mv.

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valgbarhedsbetingelser, valgprocedurer, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

Herudover henvises i øvrigt til lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.

Stk. 2 Adgang til IT

Arbejdsmiljørepræsentanter skal til udførelse af hvervet have den samme adgang til IT-faciliteter som tillidsrepræsentanter.

Stk. 3 Deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundets arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse. Deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Stk. 4 Arbejdsmiljørepræsentantens rolle og opgaver

Arbejdsmiljørepræsentantens rolle og opgaver fremgår af arbejdsmiljølovens bestemmelser.

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentantens rolle er afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og produktive virksomheder.

Den senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø. Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten er en del af det systematiske arbejdsmiljøarbejde, herunder blandt andet arbejdet med fastsættelse af mål, APV, sygefravær og ulykkesforebyggelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at sætte fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

I alle virksomheder, uanset størrelse, skal systematisk arbejdsmiljøarbejde varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, øvrige ansatte, evt. tillidsvalgte og arbejdsledere.

I det daglige foregår samarbejdet ved løbende og direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte, evt. tillidsvalgte og arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens bestemmelser herom.

Stk. 5 Tid til opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Det betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

§ 34. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

For de af medarbejderne valgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, jf. selskabsloven.

KAPITEL 13 ELEVER OG PRAKTIKANTER

§ 35. Elever under erhvervsuddannelse

Der henvises til reglerne på de respektive uddannelsesområder.

KAPITEL 14 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

§ 36. Efteruddannelse og kompetenceudvikling

Stk. 1 Forbedring af medarbejdernes kompetencer og virksomhedernes konkurrenceevne

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

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.

Stk. 2 Uddannelsesplanlægning

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

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

Stk. 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.

Stk. 4 Realkompetencevurdering

Alle medarbejdere har ret til at få fri - med sædvanlig overenskomstmæssig løn - til at deltage i realkompetencevurdering i forhold til en relevant erhvervsuddannelse. Realkompetencevurderingen gennemføres på en erhvervsskole.

Medarbejderen har ret til at gennemføre en realkompetencevurdering senest 6 måneder efter ønsket er fremsat skriftligt over for virksomheden.

Udgifterne til realkompetencevurderingen dækkes gennem støtte fra kompetencefonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse).

Stk. 5 Aftalt uddannelse

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.

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

Uddannelsesplanen for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder udarbejdes på baggrund af realkompetencevurderingen, jf. stk. 4.

Under opkvalificeringen til faglært modtager medarbejderen sædvanlig løn fra virksomheden (dog højst svarende til lønmaksimum fastsat af kompetencefonden). Det forudsættes, at der er offentligt tilskud og tilskud fra kompetencefonden, og at dette tilfalder virksomheden.

Stk. 6 Selvvalgt 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. Kompetencefondens bestyrelse fastlægger en fælles positivliste over kursus- og efter- og videreuddannelsesmulighederne, der er dækkende for overenskomstområderne.

Stk. 7 Uddannelsesambassadører

Parterne er desuden enige om at anbefale, at hver virksomhed uddanner en medarbejder på 3F's 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 3F's uddannelsesambassadørkursus, inddrages denne.

Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant eller en uddannelsesambassadør, har medarbejderne ret til at blive bistået af den lokale 3F-afdeling.

Stk. 8 Efteruddannelse i forbindelse med hjemsendelse

Medarbejderen kan – under forudsætning af at medarbejderen under hjemsendelsen deltager i efteruddannelse – hjemsendes på grund af vejrlig.

Efteruddannelsen skal være aftalt med tillidsrepræsentanten. Hvor der ikke findes en tillidsrepræsentant, aftales hjemsendelsen med den lokale 3F-afdeling. Tilmelding til efteruddannelse skal være foretaget, inden medarbejderen er blevet hjemsendt. Der skal være tale om efteruddannelse, hvor deltagerne er berettiget til VEU-godtgørelse.

Under hjemsendelsen modtager medarbejderen sædvanlig løn efter retningslinjer fastsat af bestyrelsen for Kompetenceudviklingsfonden.

Efter kursusdeltagelsen fortsætter medarbejderen sin ansættelse i virksomheden. Hjemsendelsen betragtes ikke som en afbrydelse af ansættelsesforholdet.

Stk. 9 Førerkort til den digitale takograf

Virksomheden afholder, under forudsætning af, at udgiften kan søges refunderet i parternes kompetenceudviklingsfond, omkostningerne ved chaufførens erhvervelse/gen-erhvervelse af førerkort.

KAPITEL 15 LOKALAFTALER

§ 37. 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 overenskomsten vedrørende arbejdstid samt vedrørende opsigelse for så vidt angår afbrydelser af ansættelsesforholdet af midlertidig karakter.

Overenskomstfravigende lokale aftaler skal være skriftlige og skal indgås med 3F's stedlige lokale afdeling.

Overenskomstfravigende lokale aftaler kan opsiges med 2 måneders varsel til bortfald til udgangen af en måned.

KAPITEL 16 KONTROL

§ 38. 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/forbundet hurtigst muligt, dog maksimalt 72 timer, give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprisen for den pågældende entreprisevirksomhed.
(Se kapitel 21: 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/fejlagtige oplysninger kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

KAPITEL 17 UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER

§ 39. Underleverandører

Stk. 1 Arbejde, der udføres af underleverandører

Denne bestemmelse omhandler arbejde inden for 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 Formål

Formålet er at sikre branchen lige vilkår, således at de af overenskomsten omfattede gode og velrenommerede virksomheder ikke får forringet deres konkurrenceevne 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 Møde

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

Stk. 4 Oplysninger

Medlemsvirksomheden skal på opfordring fra den lokale 3F-afdeling/forbundet hurtigst muligt, dog maksimalt 72 timer, give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprisen for den pågældende entreprisevirksomhed.

Stk. 5 Fortrolighed

Alle oplysninger skal behandles fortroligt, og ingen 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 Forbundenes overenskomstindgåelse

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 Løbende drøftelser

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

Stk. 8 Sympatikonflikt

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 7 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.

§ 40. Vikarer

Stk. 1 Optagelse af vikarbureauer

GLS-A optager virksomheder, der er vikarbureauer.

Stk. 2 Omfattet af gældende overenskomster

Ansættelse af vikarer på GLS-A's overenskomstområder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdet bestående lokalaftaler og kutymer.

Ikke medlem af GLS-A

Stk. 3 Områdeoverenskomst

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.

Stk. 4 Medlemskab af en DA-organisation

GLS-A tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikararbejdet strækker sig over. Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en DA-organisation er omfattet af 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

Stk. 5 Anciennitet

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet, og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:

- vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden der overføres.

Stk. 6 Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten eller forbundet anmode brugervirksomheden om at få oplysninger om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan forbundet begære et afklarende møde over for GLS-A. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos GLS-A. Mødet afholdes hos GLS-A, medmindre andet aftales imellem parterne.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.
- Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed.
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning.
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

KAPITEL 18 ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 41. Arbejdstøj

Arbejdsgiveren tillægger en kedeldragt eller lignende pr. år til medarbejdere med 1 års anciennitet i virksomheden.

§ 42. Velfærdsforanstaltninger – ikke-permanente arbejdspladser

Stk. 1 Gældende regler

Velfærdsforanstaltninger gennemføres i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse, som indgår i overenskomstens bestemmelser, for tiden "Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder".

Hvis medarbejderne ikke finder, at velfærdsforanstaltningerne opfylder gældende regler, kan sagen rejses gennem deres organisation.

Stk. 2 Orienteringsmøde

Der afholdes herefter et orienteringsmøde på arbejdspladsen med deltagelse af parterne og repræsentanter for organisationerne inden 5 dage, medmindre forholdene inden da er bragt i orden. Se dog stk. 4.

På orienteringsmødet skal der tages stilling til, om reglerne er opfyldt eller ej, samt om eventuelle mangler må antages at medføre en væsentlig forringelse af betydning for brugsværdien.

Opnås der på orienteringsmødet enighed om, at der ikke er mangler, der medfører en væsentlig forringelse af brugsværdien, er sagen slut.

Stk. 3 Mangler

Hvis det konstateres, at der er mangler, der medfører en væsentlig forringelse af brugsværdien, betales skurpengesats 1 fra den dag forholdet er påtalt skriftligt, og indtil forholdet er bragt i orden.

Opnås der på orienteringsmødet ikke enighed, kan sagen af begge parter videreføres i det fagretlige system. Der udarbejdes skriftligt referat fra mødet med angivelse af, hvad der er uenighed om.

Stk. 4 Åbenlyse mangler

Hvis manglen har en sådan karakter, at det vil være åbenlyst grundløst at holde orienteringsmøde, f.eks. hvis der helt mangler et skur, hvor et sådant efter reglerne er påkrævet, kan de ansatte kræve skurpengesats 2 fra den dag, kravet er påtalt skriftligt, og indtil forholdet er bragt i orden.

Uoverensstemmelser jf. dette stk. behandles efter reglerne for behandling af faglig strid.

Stk. 5 Udbedring af mangler

Eventuelle mangler jf. stk. 3 og 4 skal af arbejdsgiveren rettes inden 5 arbejdsdage efter orienteringsmødet henholdsvis kravet er rejst skriftligt overfor arbejdsgiveren. I modsat fald kan sagen eventuelt videreføres i det arbejdsretlige system.

Såfremt arbejdets varighed er max. 3 arbejdsdage eller 6 manddage og arbejdsgiveren ikke stiller passende toilet- og spisefaciliteter til rådighed, kan de ansatte kræve skurpengesats 1.

Stk. 6 Skurpenge

Skurpengesats 1 udgør pr. mand pr. dag kr. 57,50.

Skurpengesats 2 udgør pr. mand pr. dag kr. 90,00.

§ 43. Helbreds kontrol for natarbejdere

Medarbejdere beskæftiget som natarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejder og inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år, jf. i øvrigt gældende lovbestemmelser.

Såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

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

§ 44. Seniorer

Stk. 1 Seniorsamtaler

Virksomheden har pligt til årligt at afholde en seniorsamtale med medarbejdere på 58 år eller derover. Seniorsamtalen kan være en del af medarbejderudviklingssamtalen.

Stk. 2 Seniorfridage

Medarbejderen og virksomheden kan aftale en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgskontoen til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere 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 på medarbejderens fritvalgskonto.

Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden. Det konverterede pensionsbidrag er ikke feriepengeberettiget. Det er ikke muligt for den enkelte medarbejder at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler.

Der kan maksimalt afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, uanset om finansieringen sker via fritvalgskontoen, eller via konvertering af pensionsbidrag. Seniorfridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til sædvanlig løn fra fritvalgskontoen.

Medarbejderen skal senest 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 del 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 lønningperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

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

Den øgede fleksibilitet skal være omkostningsneutral for virksomheden.

KAPITEL 19 FONDE

§ 45. FIU uddannelsesfonden

Til Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU) betales et bidrag på 18,5 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbet opkræves i henhold til særskilt aftale herom og fordeles med $\frac{3}{4}$ til FH og $\frac{1}{4}$ til GLS-A.

§ 46. Jordbrugets Uddannelsesfond

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

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

§ 47. 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 862 kr. om året pr. fuldtidsansat medarbejder.

§ 48. Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde

Virksomheden afsætter 45 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, arbejdsmiljø- 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.

Nyoptagne medlemmer af GLS-A kan kræve, at bidraget til Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde bortfalder de første 2 år af medlemskabet af GLS-A. Herefter betales normalt bidrag.

KAPITEL 20 AFTALER, FAGRETLIGE REGLER OG GYLDIGHEDS- PERIODE

§ 49. Hovedaftalen

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

§ 50. Samarbejdsaftalen

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

§ 51. Organisationsaftaler

Mellem parterne er endvidere indgået organisationsaftaler, der blandt andet omfatter EU-direktiver, regler for behandling af faglig strid samt aftaler om kontrolforanstaltninger, ligeløn, dyrevelfærd ved arbejdsconflikter, samarbejdsforum mv. Jordbrugets Organisationsaftaler forefindes på www.gls-a.dk og www.3f.dk.

§ 52. Regler for behandling af faglig strid

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

KAPITEL 21 PROTOKOLLATER

Protokollat om modregning

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

Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning

Stk. 1 Obligatorisk pensionsordning

Arbejdsmarkedspension er obligatorisk for medarbejdere omfattet af kollektiv overenskomst indgået mellem parterne. Hensigten med ordningen 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 mulige afkast under hensyntagen til betryggende sikkerhed og bevarelse af midlernes realværdi. Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

Stk. 2 PensionDanmark

PensionDanmark administrerer pensionsordningen.

Stk. 3 Pensionsbidrag

Ordningen er obligatorisk og omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem parterne, som er fyldt 18 år og som i mindst 3 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem aftaleparterne. Dog er medarbejdere, der kan dokumentere, at de i forbindelse med deres hidtidige ansættelsesforhold har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, omfattet af nærværende ordning fra ansættelsestidspunktet.

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

Bidragene fordeler sig således:

Arbejdsgiverbidrag	Medarbejderbidrag	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 medarbejderen adgang til at øge egetbidraget til pensionsordningen.

I forbindelse med indtrædelse i ordningen kræves ikke helbredsoplysninger.

Stk. 4 Efterløn, folkepension mv.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter den til enhver tid gældende folkepensionsalder, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder.

Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag.

Samme regel finder anvendelse for medarbejdere, som af andre grunde modtager pensionsudbetalinger fra PensionDanmark, f.eks. efterlønnere og medarbejdere, der modtager supplerende førtidspension fra PensionDanmark.

Organisationerne anbefaler, at medarbejdere, som bliver omfattet af ovenstående bestemmelse, kontakter PensionDanmark for at få vejledning.

Stk. 5 Sundhedsordning

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

Stk. 6 Indfasning af pension

Nyoptagne medlemmer af 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:

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

Stk. 7 Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af 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 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 GLS-A. Der udarbejdes navneliste over de berørte medarbejdere, der tilgår forbundet straks efter optagelsen i 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 i de 2 ordninger.

Medarbejderne kan til enhver tid gå fra indbetaling til den tidligere ordning og til indbetaling til PensionDanmark.

Protokollat om konvertering og optrapning af fritvalgskonto

Nyoptagne medlemsvirksomheder, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgskonto efter nedenstående regler.

Virksomhederne kan i medarbejderens løn fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag, fraregnet 4,0 %. Dog vil virksomheden ikke kunne aflønne med timeløn under normallønssatsen.

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen fraregnet 4,0 %, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag.

For så vidt angår de 4,0 % kan nyoptagne medlemmer kræve optrapning som følger:

- Senest fra indmeldelsen skal virksomheden indbetale 1,0 % i bidrag til fritvalgskontoen.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 % i bidrag.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 % i bidrag.
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 % i bidrag.

Opsparingsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag.

En eventuel fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgskonto.

Protokollat om funktionærlignende ansættelse

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

Funktionærlignende ansættelsesforhold kan aftales individuelt med medarbejdere, 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 medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed.

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

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

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

Anciennitet

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

Opsigelse

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

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

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen 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 umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen 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 § 16.

SH dage

Der gives fuld løn på SH dage og andre arbejdsfri dage.

Sygdom

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Øvrige bestemmelser

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af følgende bestemmelser i funktionærloven:

- 2a - Fratrædelsesgodtgørelse
- 2b - Regler om urimelig opsigelse
- 8 - Efterløn ved død
- 16 - Frihed til pladssøgning
- 17a - Tantieme

Hvor intet andet er nævnt i nærværende protokollat eller i den mellem parterne udarbejdede ansættelsesaftale, er medarbejderen 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 medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske for det med den pågældende medarbejder gældende opsigelsesvarsel.

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

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

Protokollat om 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 medarbejdere 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 opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et kortere varsel er aftalt.

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

Protokollat om pligten til at afgive oplysninger om underleverandører

Ifølge overenskomsterne mellem 3F og GLS-A skal GLS-A's 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:

Den lokale 3F-afdeling eller forbundet kan på et hvilket som helst tidspunkt anmode om de nævnte oplysninger vedrørende entreprisevirksomheder.

Begæringen om oplysninger bør fremsættes skriftligt pr. brev, e-mail eller lignende, således at rekvirenten kan dokumentere, at anmodningen er fremsat.

Fristen for afgivelse af oplysninger om entreprisevirksomheder på 72 timer regnes fra det tidspunkt, hvor anmodningen er fremkommet.

Såfremt en anmodning er fremkommet efter kl. 15.00, regnes fristen på 72 timer fra den førstkommande hverdag kl. 8.00.

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.

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.

Protokollat om samarbejde på virksomheder om grøn omstilling m.v.

Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, med et arbejdsmarked i forandring, med indførelse af ny teknologi og med senere tilbagetrækning.

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere og på alle former for virksomheder. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet ved drøftelse af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed.

For at virksomhederne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer, den grønne omstilling rummer i et globalt marked, øges behovet for, at virksomhedens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Ambitiøse klimamål forudsætter anvendelse og udvikling af ny teknologi, som er afgørende for virksomhedens konkurrenceevne, beskæftigelse, samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed.

I alle typer af virksomheder, med eller uden valgte medarbejderrepræsentanter og samarbejdsorganer, vil det være naturligt at sikre en dialog og idéudveksling om disse udfordringer mellem ledelse og medarbejdere og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå fremadrettet.

Aftale om databeskyttelse

GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Aftale om ansættelse på særlige vilkår for medarbejdere med nedsat arbejdsevne

For medarbejdere, der har vanskeligt ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet og som enten varigt eller midlertidigt, har en nedsat arbejdsevne, er der mulighed for lokalt på den enkelte arbejdsplads at aftale arbejdsvilkår, herunder nedsat arbejdstid og/eller lavere løn, som fraviger hvad der ellers fremgår af denne overenskomsts gældende bestemmelser.

Aftale om ansættelse på særlige vilkår indgås mellem virksomheden, medarbejderen og den lokale 3F-afdeling.

STIKORDSREGISTER

Adoptanter	26
Akkordtidsfortegnelse	10
Ansættelsesbevis	5
Arbejdsmarkedspension	45
Arbejds miljørepræsentanter	33
Arbejdstid	5
Arbejdstøj	41
Barns sygdom	24
Barsel	25
Barseludligning	27
Børneomsorgsdage	25
Chauffører	8
Databeskyttelse	51
Deltidsbeskæftigelse	6
Efteruddannelse	34; 35
Elever	34
Fastlønsaftaler	15
Feriefridage	20
Feriegodtgørelse	21
Feriekort	21
Flex tid	7
Fonde	43
Forskudt arbejdstid	17
Forældreorlov	26
Fratrædelsesgodtgørelse	30
Fritvalgskonto	19
Funktionærlignende	47
Fællestillidsrepræsentant	31
Grøn omstilling	50
Gyldighedsområde	5
Holddriftsarbejde	18
Hovedaftalen	44
Indfasning	46
IT-faciliteter	32
Kodex for aftaler med udenlandske arbejdere	49
Kompetenceafklaring	35
Kompetenceudvikling	34
Kontrol	37
Lokalaftaler	36
Lægning af arbejdstid	6
Lønningsperioden	16
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne	51
Modregning	44
Natarbejdere	42
Nyansatte uden brancheerfaring	8
Nyoptagne virksomheder	5
Oplysninger om underleverandører	49
Opsigelsesvarsler	27
Organisationsaftaler	44
Overarbejde	16
Overenskomstfastsatte fridage	21
Overenskomstfravigende lokalaftaler	7
Overførsel af ferie	22
Pension	22
Pensionsbidrag	23; 45
Pensionsindfasning	45
Regler for behandling af faglig strid	44
Rådighedsvagt	18
Samarbejdsaftalen	44

Seniorfridage	42
Seniorsamtaler	42
SH-konto	18
Skurpenge	42
Smudsigt arbejde	9
Sundhedsordning	23
Sygdom	23
Sympatikonflikt	39
Særoverenskomst	5
Søgnehelligdags- og fridagskonto	18
Tagdækning	8
Takograf	36
Tillidsrepræsentanter	31
Tilskadekomst	24
Timeløn	8
Uddannelse i forbindelse med opsigelse	29
Uddannelsesambassadør	36
Uddannelsesplanlægning	34
Underleverandører	38
Varierende ugentlig arbejdstid	7
Vejledning ved opsigelse	30
Velfærdsforhold	41
Videreuddannelse	35
Vikarer	39



GLS-A

AGRO FOOD PARK 13
8200 AARHUS N

8740 3400
INFO@GLS-A.DK