

Overenskomsterne mellem 3F og GLS-A

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2024

Ved de afsluttende forhandlinger dags dato mellem nedennævnte parter opnåedes enighed om en fornyelse af de mellem parterne gældende overenskomster for en 2-årig periode.

Forhandlingsresultatet indgår i et mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden.

Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamlinger. Meddelelse vedrørende godkendelse af forhandlingsresultatet skal foreligge den 12. april 2024, kl. 12.00.

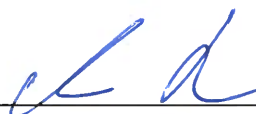
Der er endvidere ved forhandlingerne opnået enighed om følgende forhandlingsprotokollater:

1. Pensionssatser
2. Pensionsoverførsel
3. Forhøjet pensionsbidrag under barsel
4. Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen
5. Lærlinges ret til årlig lønforhandling
6. Støtte til lærlinges studierejse
7. Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder
8. Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten
9. Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle
10. Fonden for Uddannelse, Arbejds miljø og Samarbejde
11. Ændring af bestemmelser om løn under barsels- og forældreorlov
12. Ændring af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse
13. Adgang til at fravige ferielovens paragraf 7 og paragraf 15
14. Arbejdstid
15. Ansættelse på deltid
16. Indfasning af fritvalg
17. Nye regler og rammer vedrørende natarbejde
18. Udvalgsarbejder i overenskomstperioden
19. Lønforhold og betalingssatser
20. Fornyelsesaftalens fortolkning

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Pensionssatser

Parterne er enige om nedenstående fordeling mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension på overenskomsternes område.

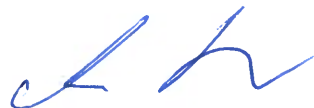
Arbejdsgiverbidraget udgør 8,66 pct. og arbejdstagerbidraget 4,33 pct., i alt 12,99 pct.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2024 udgør 10,66 pct. og at arbejdstagerbidraget udgør 2,33 pct.

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Pensionsoverførsel

Parterne er enige om, at der til overenskomsternes protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning tilføjes følgende stykke:

"Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

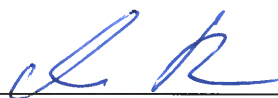
Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragsspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr."

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Parterne er enige om nedenstående tilføjelse til overenskomsternes bestemmelser om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov.

"Med virkning fra 1. juli 2024 gælder følgende:

Under de 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør pr. time kr. 22,14. Heraf betaler arbejdsgiver kr. 18,45 pr. time og lønmodtager betaler kr. 3,69 pr. time."

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen

Parterne er enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes.

Parterne er enige om at indsætte som nyt stykke i overenskomsternes bestemmelser om ferie og feriegodtgørelse følgende:

"Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordningen

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. overenskomsternes bestemmelser om arbejdsmarkedspension.

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen."

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Lærlinges ret til årlig lønforhandling

Parterne er enige om, at lærlinge har ret til en årlig lønforhandling. Lønforhandlingen gennemføres senest i første uge af marts.

Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, har lærlingen ret til dennes bistand i forbindelse med forhandlingen. Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Støtte til lærlinges studierejse

Overenskomstparterne ønsker at understøtte uddannelse af lærlinge til det grønne område.

Der tilføjes derfor følgende til overenskomsternes afsnit om lærlinge:

"Støtte til lærlinges studierejse

Virksomheden betaler udgifter forbundet med lærlinges obligatoriske studierejse til et andet land, dog maksimalt 1.000 kr. Beløbet kan reguleres af Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde.

Virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, kan få udgifterne hertil refunderet i Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde."

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomsternes fornyelse i 2024 ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt om varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

På den baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at belyse, herunder at forsøge at fremkomme med eksempler på det gode lokale samarbejde. Udvalgsarbejdet skal, hvis det er muligt, opstille guidelines - anbefalinger - der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter i styrkelsen af deres samarbejde.

Parterne er desuden enige om, at udvalgsarbejdet også skal behandle, hvordan overleveringen fra en afgangende til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes. Samtidigt skal udvalget drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på overenskomstens område.

I forbindelse med udvalgsarbejdet kan der eventuelt gennemføres en undersøgelse, der giver et evidensbaseret grundlag for udvalgets drøftelser.

Parterne aftaler den nærmere finansiering.

Parterne aftaler desuden nærmere om opstarten og afslutningen på udvalgsarbejdet, som skal ske i regi af SAMGO.

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt lokalt samarbejde på virksomhederne. Der er derfor aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og samtidigt udvider adgangen til valg af tillidsrepræsentanter, samt forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Parterne er i den forbindelse enige om, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering samt at anbefale inddragelse af tillidsrepræsentanten i det lokale arbejde.

Valg af tillidsrepræsentanter i arbejdstiden

Der tilføjes et nyt afsnit i stykket om valg i overenskomsternes paragraf om tillidsrepræsentanter med følgende ordlyd:

"Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne."

Vikarers valgret

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

Organisering

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

Der tilføjes et nyt afsnit i stykket om ret og pligt i overenskomsternes paragraf om tillidsrepræsentanter med følgende ordlyd:

"Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på virksomheden at fremme et roligt og godt samarbejde, og ikke lægger hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering."

I samme stykke tilføjes et nyt afsnit med følgende ordlyd:

"Nyansatte medarbejdere har ret til at mødes med tillidsrepræsentanter i arbejdstiden, og tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af 3F. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens."

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

Overenskomsterne mellem 3F og GLS-A

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2024

Protokollat 10

PROTOKOLLAT

Om

Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde

Parterne er enige om, at bidraget til Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde forhøjes med 10 øre pr. 1. april 2024.

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Ændring af bestemmelser om løn under barsels- og forældreorlov

Parterne er enige om, at overenskomsternes bestemmelser om løn under barsels- og forældreorlov ændres, således at perioden udvides med 4 uger for børn født eller modtaget 1. juli 2024 eller senere.

Overenskomsterne tilpasses derfor som følger:

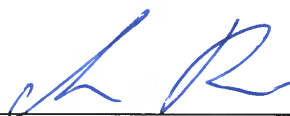
- 10 ugers barselsorlov med betaling.
- 24 ugers forældreorlov med betaling, hvoraf 9 uger øremærkes til hver forælder, mens 6 uger kan holdes af den ene eller den anden forælder.
- Øvrige regler fortsætter uændret.

Henvisninger til tidligere barselsregler udgår, og relevante overenskomstbestemmelser tilpasses reaktionelt.

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Ændring af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse

Parterne er enige om følgende ændringer til overenskomsternes bestemmelse om fratrædelsesgodtgørelse.

Til overenskomsternes bestemmelser om Fratrædelsesgodtgørelse tilføjes et nyt stykke med følgende ordlyd:

”Stk. XX Fratrædelsesgodtgørelse til grænsegængere

Medarbejdere, der har fast bopæl udenfor Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til overenskomstens bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse selvom de ikke oppebærer ledighedsdagpenge.

Betingelsen om, at medarbejdere skal oppebære ledighedsdagpenge for at være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, fraviges i følgende tilfælde:

Medarbejderen er på grund af gældende regler afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke omfattet af de danske dagpengeregler.

Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og ville på fratrædelsestidspunktet have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen oppebærer ikke dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.

Medarbejderen har under ansættelsen ikke været medlem af en dansk A-kasse, men har under ansættelsen i Danmark været omfattet af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.


Medarbejderen skal opfylde de øvrige betingelser i overenskomstens bestemmelse om fratrædelsesgodtgørelse, for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.”

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2024.

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet

Parterne har drøftet mulighederne for, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.

På den baggrund er parterne blevet enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3, fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

Parterne er således enige om, at følgende tekst tilføjes som nyt protokollat i overenskomsterne:

"Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, skal aftalen indgås med den lokale 3F-afdeling.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud. Dette er relevant for funktionærlignende ansættelsesforhold.

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Arbejdstid

Parterne er enige om at indføre en ny bestemmelse om alternativ arbejdstidstilrettelæggelse som nyt protokollat i parternes overenskomster:

"Protokollat om alternativ arbejdstidsplanlægning

I stedet for overenskomstens arbejdstidsregler i kapitel 3 kan arbejdstiden – for hele eller dele af virksomheden – planlægges efter denne bestemmelse.

Stk. 1. Den normale arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer kan placeres på op til 5 ugentlige arbejdsdage. Arbejdstiden kan placeres på alle ugens dage, samt på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage i tidsrummet fra 06.00-18.00. Der skal sikres to sammenhængende fridage om ugen. Hver 4. uge skal fridagene placeres lørdag og søndag.

Ingen arbejdsdag kan være under 6 timer eller over 9,25 timer.

Medarbejdere, der arbejder efter denne bestemmelse, modtager et fleksibilitetstillæg, der udgør kr. 4,10 pr. time samt særligt tillæg for arbejde på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage, jf. stk. 4.

Stk. 2. Fastlæggelse af arbejdstiden

Arbejdstiden skal fremgå af en arbejdstidsplan, der minimum er gældende for en periode på 4 uger. Arbejdstidsplanen skal foreligge senest 14 dage før den første dag i planen. Af arbejdstidsplanen skal det fremgå, hvilke dage der er arbejdsdage, arbejdstidens start- og sluttidspunkt, samt hvilke dage der er fridage.

Søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage

Virksomheden skal både reducere medarbejderen samlede arbejdstid og antallet af arbejdsdage i arbejdstidsplanen, når der falder en søgnehelligdag eller overenskomstmæssig fridag på en af ugens første fem hverdage, i den periode arbejdstidsplanen er gældende for. For fuldtidsansatte skal arbejdstiden reduceres med 7,4 timer for hver søgnehelligdag og overenskomstmæssig fridag. Antallet af arbejdsdage i arbejdstidsplanen reduceres ved at placere et antal fridage – ud over de to ugentlige fridage, jf. stk. 1 – i arbejdstidsplanen, der svarer til antallet af søgnehelligdage eller overenskomstmæssige fridage, der falder på en af ugens første fem hverdage, i den periode arbejdstidsplanen er gældende for.

Fridagen kan enten placeres på selve søgnehelligdagen eller på den overenskomstmæssige fridag eller på anden arbejdsdag i arbejdstidsplanen.

Reduktionen af den samlede arbejdstid i arbejdstidsplanen foretages i den uge, hvor fridagen placeres, således at den samlede arbejdstid i ugen reduceres med 7,4 time pr. fridag.

Særligt for deltidansatte

For deltidstidsansatte skal arbejdstiden reduceres med 1/5 af medarbejderen aftalte ugentlige arbejdstid for hver sønehelligdag og overenskomstmæssig fridag, der falder på en af ugens første 5 hverdage, i arbejdstidsplanen. Reduktionen foretages alene som timer i den deltidansatte samlede antal arbejdstimer i arbejdstidsplanen.

Hvis den deltidansattes arbejdstid normalt er placeret på 5 dage, skal antallet af arbejdsdage endvidere reduceres på samme måde som for fuldtidsansatte.

Ændring af den planlagte arbejdstid

Arbejdsgiveren kan alene ændre en allerede fastlagt arbejdstidsplan, når driftsmæssige forhold, herunder medarbejderen sygdom, udeblivelse og andre former for arbejdsgiver uforudsigelige forhold, taler herfor. Arbejdsgiveren skal til enhver tid iagttage et varsel på minimum 5 x 24 timer til en kalenderuges udgang. Såfremt arbejdstiden ændres med et kortere varsel, betales et tillæg for den ændrede arbejdstid, svarende til overenskomstens bestemmelser om overtidsbetaling.

Stk. 4. Særlig honorering for arbejde på lørdage, søndage, sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage

Udover det i stk. 1 anførte fleksibilitetstillæg honoreres medarbejderen for de timer, hvor medarbejderen arbejder på lørdage, søndage, sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage. Medarbejderen kan vælge mellem en af følgende to modeller:

- a. Arbejde på lørdage, søndage, sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage betales med et tillæg på kr. 80,10 pr. time.
- b. For hver time medarbejderen arbejder på lørdage, søndage, sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage, opspares der 30 minutters frihed i en timebank.

Opsparede timer kan afholdes i hele dage eller som timer. Afholdelsen af timer opsparet i timebanken aftales mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Såfremt medarbejderen forgæves har forsøgt at aftale afholdelse af opsparede timer med virksomheden, kan medarbejderen varsle afholdelse af opsparede timer. Medarbejderen skal i den forbindelse iagttage et varsel på mindst 14 kalenderdage. Ved fratrædelse opgøres saldoen og eventuelt overskud udbetales. Opsparede timer kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra virksomhedens side.

Placeres arbejdstiden således, at arbejdsdagen helt eller delvist starter eller slutter uden for tidsrummet 06.00-18.00 betales herudover tillæg i henhold til overenskomstens bestemmelse om forskudt arbejdstid.

Stk. 5. Generelle bestemmelser

Etablering af og overgang til arbejde efter denne bestemmelse skal af arbejdsgiveren varsles med mindst 14 dage til en kalenderuges begyndelse, medmindre andet aftales. Varslet skal ikke gives til nyansatte medarbejdere, der ansættes til arbejde efter denne bestemmelse.

Ved overgang til anden arbejdstidstilrettelæggelse, skal medarbejderen have et varsel på 14 dage til en kalenderuges begyndelse, medmindre andet aftales.

Denne bestemmelse gælder også for medarbejdere, der er ansat på deltid efter overenskomsten.

Overenskomtparterne finder det naturligt, at der optages lokale drøftelser om arbejdstid og arbejdstidsplanlægning, således at arbejdstiden placeres mest hensigtsmæssigt i relation til de lokale forhold.

Såfremt en medarbejder måtte ønske fritagelse for at arbejde i weekenden, kan medarbejderen anmode arbejdsgiveren om en drøftelse herom. Medarbejderen kan kræve, at tillidsrepræsentanten deltager i mødet.

Det påhviler virksomheden at udlevere et bilag til lønsedlen, der oplyser om arbejdstidens begyndelse og afslutning, de enkelte dage i lønperioden, antallet af normaltimer og overtimer samt overenskomst-mæssige tillæg i forbindelse med indtjeningen.

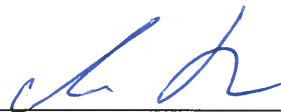
Virksomheden skal i forbindelse med medarbejderens fratrædelse opgøre arbejdstiden i arbejdstidsplanen. Eventuelle underskudstimer betales med almindelig timeløn. Eventuelle overskudstimer betales med timeløn inkl. sædvanlig overtidsbetaling.”

Endvidere indsættes et nyt stk. i overenskomsternes relevante bestemmelser om arbejdstidens lægning med henvisning til nærværende protokollat.

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Ansættelse på deltid

Parterne er enige om at indføre den mellem parterne indgåede organisationsaftale om minimumsarbejdstid ved deltidsansættelse til de mellem parterne indgåede overenskomster, hvori der er fastsat en minimumsarbejdstid ved deltid. Parterne er enige om at tilføje følgende tekst i afsnittet vedrørende minimumsarbejdstid ved deltid:

"Undtaget fra minimumsbegrænsningen på 15 timer er:

- *Skoleelever og studerende*
- *Efterlønsmodtagere*
- *Folkepensionister*
- *Medarbejdere, der modtager førtidspension*
- *Medarbejdere, der modtager alderspension*
- *Lignende medarbejdergrupper"*

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Indfasning af fritvalg

I samtlige af de mellem parterne indgåede overenskomster ændres reglerne for optrapning af fritvalg for nyindmeldte virksomheder.

De nuværende regler skal tilpasses de aktuelle fritvalgssatser som følger:

"For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2025 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af GLS-A kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for GLS-As meddelelse til 3F Den Grønne Gruppe om virksomhedens indmeldelse i GLS-A skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2025 1,5 pct.) i bidrag til fritvalgskontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2025 3,0 pct.) i bidrag til fritvalgskontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2025 4,5 pct.) i bidrag til fritvalgskontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2025 6,0 pct.) i bidrag til fritvalgskontoen.

Optrapningsordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem GLS-A og 3F efter begæring fra GLS-A, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

om

Nye regler og rammer vedrørende natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i overenskomsten og ordningen for arbejde i holddrift.

I overenskomsterne indsættes et nyt protokollat vedr. rammerne for natarbejde:

"Protokollat om forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol for natarbejdere.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Særligt om gravides natarbejde:

GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe er enige om fra den 1. marts 2025 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Hvis forudsætningerne er opfyldte, indsættes nedenstående tekst som nyt stk. 3 i overenskomstens kapitel 3 om arbejdstid samt som nyt stk. 3 under § 1 i ordningen for arbejde i holddrift:

"Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens bestemmelser herom. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen."

I agroindustrioverenskomstens afsnit om forskudt arbejdstid indsættes en henvisning til nærværende protokollat.

Herudover indsættes en henvisning som et nyt afsnit i overenskomsternes og holddriftsaftalens relevante bestemmelser om arbejdstidens lægning.

Protokollatet er gældende fra 1. marts 2025.

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Udvalgsarbejder i overenskomstperioden

Parterne er enige om, at man i overenskomstperioden nedsætter følgende udvalg:

Lønstruktur og lønforenkling

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalg, der har til formål at udarbejde konkrete forslag til, hvordan parterne kan tydeliggøre overenskomstens samlede timeløn.

Parterne er endvidere enige om, at udvalget skal drøfte videreudvikling og forsimpning af overenskomsternes lønmodel.

Overenskomsternes gyldighedsområde

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalg, der har til formål at præcisere og/eller klarlægge de enkelte overenskomsters gyldighedsområde med henblik på præcisering i overenskomsternes bestemmelser om gyldighedsområde.

"Opt-out"

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, som i overenskomstperioden drøfter rammen og muligheden for at indføre regler om fravigelse af 48-timers reglen ("opt-out", jf. § 4 a i Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter) i parternes overenskomster.

Pension

PensionDanmark har fremsendt en række ændringsforslag til overenskomsternes pensionsbestemmelser.

Parterne er herefter enige om at nedsætte et udvalg, der har til formål at drøfte behovet for at implementere de af PensionDanmark foreslåede ændringer.

Parterne er enige om, at udvalgsarbejdet tilstræbes færdiggjort senest i forbindelse med overenskomstredigeringen.

Jordbrugets organisationsaftaler

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der skal fortsætte tidligere udvalgsarbejde vedrørende jordbrugets organisationsaftaler og implementering af EU-direktiver.

Databeskyttelse

Parterne er enige om at følge det udvalgsarbejde, der er aftalt mellem DIO II og 3F Transportgruppen ved overenskomstforhandlingerne 2023 vedr. databeskyttelse.

Store Bededag

Parterne er enige om, Store Bededag fremadrettet skal betragtes som en almindelig arbejdsdag i overensstemmelse med Lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag.

Som konsekvens heraf tilrettes samtlige af parternes overenskomster, således "store bededag" gennemgående slettes.

Natarbejde

Parterne er enige om at følge udvalgsarbejder mellem DIO II og 3F Transport vedrørende natarbejde.

Når resultatet af udvalgsarbejderne foreligger, træder parterne sammen for en vurdering af en eventuel implementering af arbejdet i overenskomsterne mellem 3F Den Grønne Gruppe og GLS-A.

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Lønforhold og betalingssatser

Fritvalgskonto

Pr. 1. marts 2025 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 2,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 9,0 pct. af den ferieberettigede løn på medarbejderens fritvalgskonto.

Genetillæg og Holddriftsaftale

Genetillæggene herunder Holddriftstillæg forhøjes pr. 1. marts 2024 med 4,5 pct. og pr. 1. marts 2025 med 3,5 pct.

Akkordsatser i Skovbrugsoverenskomsten

Akkordsatserne forhøjes pr. 1. marts 2024 med 4,5 pct. og pr. 1. marts 2025 med 3,5 pct.

Normallønssatser

Normallønssatserne forhøjes med:

Pr. 1. marts 2024 med 6,00 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2025 med 5,75 kr. pr. time.

Løn under sygdom, barsel mv.

På områder, der indeholder loft over betaling for løn under sygdom, tilskadekomst, barns sygdom, hospitalsindlæggelse, barsel og fædreorlov, forhøjes loftet således:

Pr. 1. marts 2024 forhøjes det maksimale beløb med 4,50 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2025 forhøjes det maksimale beløb med 4,50 kr. pr. time.

Løn til lærlinge under erhvervsuddannelse og udenlandske praktikanter

Lønssatserne forhøjes pr. 1. marts 2024 med 4,5 pct. og pr. 1. marts 2025 med 3,5 pct.

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Fornyelsesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for ledelsesmøde til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift. Formålet hermed er at tilstræbe hurtig afklaring af tvisterne.

København, den 29. februar 2024



GLS-A



3F Den Grønne Gruppe