Overenskomsterne mellem 3F og GLS-A

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Ved de afsluttende forhandlinger dags dato mellem nedennævnte parter opnåedes enighed om en fornyelse af de mellem parterne gældende overenskomster for en 3-årig periode.

Det afgivne 2. konfliktvarsel af 18. februar 2026 anses for ophævet.

Forhandlingsresultatet indgår i et mæglingsforslag, hvis et sådant fremsættes af forligsmanden.

Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamlinger. Meddelelse vedrørende godkendelse af forhandlingsresultatet skal foreligge den 1. april 2026, kl.12.00.

Der er ved forhandlingerne opnået enighed om følgende forhandlingsprotokollater:

1. Lønforhold og betalingssatser
2. Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer
3. Seniorordning
4. Løn og opsigelse under sygdom og tilskadekomst
5. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
6. Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
7. Ændring af barselsbestemmelsen
8. Protokollat om overførsel af ferie
9. Databeskyttelse
10. Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger
11. Ændringer i Arbejde i holddrift
12. Udvalgsarbejde vedrørende gennemgang af Fællesordning for arbejde i holddrift
13. Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning
14. Konvertering og optrapning af fritvalgskonto
15. Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde
16. FIU-uddannelsesfonden
17. Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen
18. Mulighed for at starte før kl. 6.00 efter aftale
19. Alternativ arbejdstidsplanlægning
20. Præcisering af arbejde på akkord
21. Udvalgsarbejde vedrørende aftale om ansættelse på særlige vilkår for medarbejdere med nedsat arbejdsevne
22. Ensretning af betaling og anciennitetsregler vedr. løn under sygdom, barsel mv.
23. Ny lønstruktur
24. Lærlinge, EGU-elever og praktikanters rettigheder efter overenskomsten
25. Pensionsafsavnstillæg til praktikanter
26. Pensionssatser
27. Kontrol af praktikantløn
28. Arbejdsgruppe om regelsanering af Skovbrugsoverenskomsten
29. Skovbrugsoverenskomstens § 17 om akkord og kapitel 22 akkorder
30. Fornyelsesaftalens fortolkning
31. Afholdelse af informationsmøder på virksomheder, som ikke har en tillidsrepræsentant

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Lønforhold og betalingssatser

Fritvalgskonto

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1,0 pct. point, så der pr. denne dato indbetales i alt 10,0 pct. af den ferieberettigede løn på medarbejderens fritvalgskonto.

Pr. 1. marts 2028 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1,0 pct. point, så der pr. denne dato indbetales i alt 11,0 pct. af den ferieberettigede løn på medarbejderens fritvalgskonto.

Normallønssatser

Normallønssatserne forhøjes med:

Pr. 1. marts 2026 med 5,00 kr. pr. time.
Pr. 1. marts 2027 med 4,75 kr. pr. time.
Pr. 1. marts 2028 med 4,50 kr. pr. time.

Genetillæg og Holddriftsaftale

Genetillæggene herunder Holddriftstillæg forhøjes med:

Pr. 1. marts 2026 med 3,5 %
Pr. 1. marts 2027 med 3,5 %
Pr. 1. marts 2028 med 3,5 %

Akkordsatser i Skovbrugsoverenskomsten

Akkordsatserne forhøjes med:

Pr. 1. marts 2026 med 3,5 %
Pr. 1. marts 2027 med 3,5 %
Pr. 1. marts 2028 med 3,5 %

Løn under sygdom, barsel mv.

På områder, der indeholder loft over betaling for løn under sygdom, tilskadekomst, barns sygdom, hospitalsindlæggelse, barsel og fædreorlov, forhøjes det maksimale beløb med:

Pr. 1. marts 2026 med 3,75 kr. pr. time.
Pr. 1. marts 2027 med 3,50 kr. pr. time.
Pr. 1. marts 2028 med 3,50 kr. pr. time.

Løn til lærlinge under erhvervsuddannelse, EGU og udenlandske praktikanter
Lønsatserne og genetillæggene forhøjes med:

Pr. 1. marts 2026 med 4,0 %
Pr. 1. marts 2027 med 3,5 %
Pr. 1. marts 2028 med 3,5 %

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

P R O T O K O L L A T

Om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørnsomsorgsdage.

Parterne er på denne baggrund enige om følgende:

§ xx Barns sygdom mv., stk. 4 ændres til:

"Stk. 4 Barnets anden og tredje sygedag
Hvis barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere to fridage.

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

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

I kapitel 9 Sygdom mv. tilføjes to nye §§.

"§ xx Børnebørnsomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til frihed til 2 børnebørnomsorgsdage pr. år.

Retten vedrører børn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørnomsorgsdage pr. år, uanset hvor mange børn/børnebørn medarbejderen har.

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

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

"§ xx Ledsagelse af nærtstående
Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette.

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

Som en konsekvens af ovenstående tilpasses oplistningen redaktionelt i bestemmelserne om fritvalgskonto således:

I stk. 2 Anvendelsesformål tilføjes/indskrives:

- *børns 3. sygedag*
- *børnebørnsomsorgsdage*
- *ledsagelse af nærtstående*

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Seniorordning

Parterne er enige om, at bestemmelsen om seniorfridage ændres således, at maksimum for antal seniorfridage ændres til 46, og at medarbejderen kan vælge at finansiere friheden med egne midler.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at overenskomsternes § xx, stk. 2 Seniorfridage affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst:

Stk. 2 Seniorfridage
Medarbejderen og virksomheden kan aftale en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

a) Medarbejderens fritvalgskonto
b) Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § xx
c) Selvbetalt frihed

De valgte midler under punkt b indsættes på medarbejderens fritvalgskonto.

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

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

Der kan maksimalt afholdes 46 seniorfridage pr. kalenderår, uanset om finansieringen sker via fritvalgskontoen, via konvertering af pensionsbidrag eller via selvbetalt frihed. 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 lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

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

Den øgede fleksibilitet skal være omkostningsneutral for virksomheden.

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Løn og opsigelse under sygdom og tilskadekomst

Parterne er enige om at forlænge den periode, hvor der betales løn under sygdom og løn ved tilskadekomst på arbejdspladsen.

Der er enighed om, at overenskomsternes § xx Sygdom og tilskadekomst, stk. 3 Løn under sygdom og 4 Løn ved tilskadekomst på arbejdspladsen ændres fra *"indtil 10 uger"* til *"indtil 12 uger"*.

Som konsekvens heraf ændres overenskomsternes § xx Opsigelsesvarsler, stk. xx Opsigelse under sygdom ligeledes fra *"70 dage" til "84 dage"*.

Med henblik på at forenkle håndteringen af tilbagefaldsreglen ved sygdom i overenskomsternes § xx Sygdom og tilskadekomst, stk. 5, er parterne enige om, at medarbejdere fremadrettet af egen drift skal meddele arbejdsgiveren, hvis nyt sygefravær inden for 14 kalenderdage efter den forudgående fraværsperiodes udløb skyldes anden sygdom end den oprindelige. Derved undgås, at arbejdsgiver er nødsaget til konkret at spørge ind til medarbejderens sygdom.

I overenskomsternes § xx Sygdom og tilskadekomst, stk. 5 Tilbagefald ændres til:

"Ved yderligere sygefravær (tilbagefald) indenfor 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.

Medarbejderen skal af egen drift orientere om sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværsperiode. Hvis den ansatte indenfor 14 kalenderdage fra første fraværsdag i den efterfølgende fraværsperiode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværsperiode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den seneste fraværsperiode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften hertil."

Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor 1. fraværsdag er den 1. maj 2026 eller senere.

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Den Grønne Gruppe, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for udførelsen af hvervet som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet, som forestår udbetalingen.

Parterne er enige om, at ordningen administreres på samme måde som for tillidsrepræsentanter, samt at 3F Den Grønne Gruppe påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem af 3F Den Grønne Gruppe.

Som et nyt stk. tilføjes i overenskomsternes § vedrørende arbejdsmiljørepræsentanter:

*"**Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter***
Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Den Grønne Gruppe, modtager et årligt vederlag på 10.000 kr. 3F udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. 3F Den Grønne Gruppe påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2026 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i 3F Den Grønne Gruppe finansieres via Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde. GLS-A opkræver bidraget på vegne af fonden. For virksomheder, der har tiltrådt de mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe indgåede overenskomster, og som ikke er medlem af GLS-A, opkræves bidraget af PensionDanmark.

Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget, ligesom administration, udbetaling og udbetalingsterminer besluttes i Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde, og kan ændres af fondens bestyrelse"

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsterne mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe skrives ind i parternes overenskomster.

Som et nyt stk. tilføjes i overenskomsternes § vedrørende tillidsrepræsentanter:

*"**Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse***

Overenskomstparterne ønsker 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 at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet."

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

P R O T O K O L L A T

Om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet barselsbestemmelsen i overenskomsterne.

Der er enighed om, at forældreorloven forlænges med 2 uger, at der skal sættes et nyt stk. ind vedrørende orlov til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem, at stykket om refusion konsekvensrettes og at bestemmelsen om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov tilpasses.

Følgende erstatter overenskomsternes stk. 3 vedr. løn under forældreorlov i § om barsel:

Stk. 3 Løn under forældreorlov:
Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 24 uger. Betalingen i disse 24 uger svarer til sædvanlig løn.

Af disse 24 uger har hver forælder ret til at holde 9 uger. Holdes orloven, der er øremærket denne forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 6 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 24 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Med virkning for børn født eller modtaget 1. juni 2026 eller senere gælder:
Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov i indtil 26 uger. Betalingen i disse 26 uger svarer til sædvanlig løn.

Af disse 26 uger har hver forælder ret til at holde 9 uger. Holdes orloven, der er øremærket denne forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 8 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 26 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Som et nyt stk. 4 indsættes nedenstående efter overenskomsternes stk. 3 om løn under forældreorlov i § om barsel:

Stk. 4 Løn under overdraget orlov
Med virkning for børn født eller modtaget 1. juni 2026 eller senere gælder:
Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, yder arbejdsgiveren betaling svarende til sædvanlig løn.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, yder arbejdsgiveren betaling svarende til sædvanlig løn.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter stk. 3, og det er en forudsætning for retten til betaling, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i stk. 1.

Parterne er enige om at indarbejde en skematisk oversigt over overenskomsternes orlovsrettigheder i overenskomsterne.

Stk. 4 vedr. refusion i § om barsel erstattes af nyt stk. 5:

Stk. 5 Refusion
Det er en forudsætning for betalingen i henhold til stk. 1-4, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Følgende erstatter overenskomsternes stk. 4 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov i § om Arbejdsmarkedspension og sundhedsordning:

Under de 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke medarbejdere, der som sociale forældre eller nærtstående familiemedlemmer har fået overdraget ret til orlov.

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 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

P R O T O K O L L A T

Om

Overførsel af ferie

Med henblik på at tilpasse overenskomsternes regler om overførsel af ferie i overensstemmelse med ferieloven er parterne enige om, at teksten i overenskomsterne § xx Ferie og feriegodtgørelse, stk. 6 Overførsel af ferie ændres til:

"Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Medarbejder og arbejdsgiver skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb."

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

P R O T O K O L L A T

Om

Databeskyttelse

Parterne er enige om, at det eksisterende *"Aftale om databeskyttelse"* i overenskomsterne udgår og erstattes af følgende tekst:

"Protokollat 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.

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan forsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser."

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantsfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

I henhold til overenskomsternes regler skal tillidsrepræsentanten *"til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet."*

GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller it-systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at den er tiltrådt af de lokale parter, men GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

BILAG A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

indgået

mellem
[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)
og
[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

I henhold til Fællesoverenskomstens § 1, stk. 9, litra d, skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

  Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandler, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt.
4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendig for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

_____

[virksomhedens navn]

Underskrift

_____

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

P R O T O K O L L A T

Om

Ændringer i Arbejde i holddrift

Overenskomstparterne har drøftet bestemmelserne i *"Arbejde i holddrift"* om håndtering af overenskomstmæssige fridage samt forskudt tillægsbetaling på søndage og er i den forbindelse enige om at foretage følgende ændringer i "*Arbejde i holddrift*":

Ændringer vedrørende håndtering af overenskomstmæssige fridage

I § 2, stk. 2, udgår nuværende tekst og ændres til:

"Søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage
Stk. 2
Virksomheden skal både reducere medarbejderens samlede arbejdstid og antallet af arbejdsdage i arbejdstidsplanen, når der falder en søgnehelligdag eller overenskomstmæssig fridag på en af ugens første fem hverdage. For fuldtidsansatte skal arbejdstiden reduceres med 1/5 af den gennemsnitlige ugentlig arbejdstid, jf. § 1, stk. 1 og 2, for hver søgnehelligdag og overenskomstmæssig fridag.

Såfremt overenskomstmæssige fridage i overenskomsten udgør en halv fridag, f.eks. Grundlovsdag eller 1. maj, reduceres der med halvdelen af 1/5 (det vil sige 1/10) af den gennemsnitlige ugentlig arbejdstid, jf. § 1, stk. 1 og 2, for hver overenskomstmæssig fridag.

For deltidsansatte foretages reduktionen forholdsmæssigt i forhold til medarbejderens aftalte ugentlige arbejdstid.

Antallet af arbejdsdage reduceres ved at placere et antal fridage, der svarer til antallet af søgnehelligdage eller overenskomstmæssige fridage (eller halve overenskomstmæssige fridage), der falder på en af ugens første fem hverdage, på et andet tidspunkt.

Såfremt overenskomstmæssige fridage i overenskomsten udgør en halv fridag, kan disse samles til en hel fridag.

Fridagen kan enten placeres på selve søgnehelligdagen eller den overenskomstmæssige fridag eller på et andet tidspunkt.

Hvis der i forbindelse med den forholdsmæssige reduktion opstår manglende eller overskydende timer, placeres disse på andre dage.

Parterne anbefaler, at der ved skriftlig lokalaftale tages stilling til, hvordan forholdsmæssig reduktion, der hidrører fra søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage, håndteres i praksis, herunder at manglende eller overskydende timer skal håndteres i en timebank."

I § 3, stk. 2, udgår nuværende tekst og ændres til (lønsatser tilrettes, jf. protokollat xx):

*"**Tillæg for arbejde på lørdage efter kl. 14.00, på søn- og helligdage og på overenskomstmæssige fridage***
Stk. 2
For holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage betales pr. time et tillæg på

Pr. 1. marts 2026 kr. 124,57
Pr. 1. marts 2027 kr. 128,93
Pr. 1. marts 2028 kr. 133,45

Såfremt overenskomstmæssige fridage i overenskomsten udgør en halv fridag, f.eks. Grundlovsdag eller 1. maj, betales tillægget mellem kl. 14.00 og arbejdsdøgnets afslutning, jf. § 1, stk. 5.

Der skal ikke herudover ydes de i overenskomsterne fastsatte tillægsbetalinger, procenter eller ørebeløb for arbejde på disse dage."

Ændringer vedrørende forskudt tillægsbetaling på søndage

I § 2, stk. 4, slettes.

I § 3, stk. 3, udgår nuværende tekst og ændres til:

*"**Betaling ved forskudt søndagsdøgn***
Stk. 3
Betalingerne for arbejde i søndagsdøgnet kan påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført i § 3, stk. 2. På denne måde kan der med samme tillægsbetalinger gives fri fredag aften/nat i stedet for søndag aften/nat. Afsluttes f.eks. betalingen for søndagsdøgnet søndag aften kl. 22.00, betales tillæg, jf. § 3, stk. 1, fra dette tidspunkt til mandag kl. 06.00. Som følge heraf betales tillæg, jf. § 3, stk. 2, fra lørdag kl. 06.00 til søndag kl. 22.00."

Ændringerne træder i kraft den 1. juli 2026.

Parterne er enige om at indføre kommentarer i overenskomstaftalen "Arbejde i holddrift" som det kendes fra Fællesordningen for arbejde i holddrift mellem DIOII og 3F Transportgruppen.

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Udvalgsarbejde vedrørende gennemgang af Fællesordning for arbejde i holddrift

Overenskomstparterne er enige om at igangsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, der skal følge 3F Transportgruppen og DI's arbejde med at gennemgå "*Fællesordning for arbejde i holddrift – med kommentarer*" med henblik på at identificere forslag til tydeliggørelser og forenklinger.

Parterne vil implementere udvalgets resultat af arbejdet i Holddriftsaftalen.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet ved udgangen af 2027.

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

P R O T O K O L L A T

Om

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Parterne er enige om at præcisere medarbejderens adgang til at øge egetbidraget til pensionsordningen, jf. pensionsprotokollatets stk. 3, som følger:

"Anmodning herom, herunder anmodning om ophør/ændring af øget egetbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december. Det øgede egetbidrag skal være en fast procentsats."

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, som har til opgave at gennemgå overenskomstens bestemmelser vedrørende arbejdsmarkedspension med henblik på redaktionel tilpasning og samordning af teksterne i henholdsvis Kapitel 8 Arbejdsmarkedspension og Kapitel 21 Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning. Udvalget kan inddrage PensionDanmark i dette arbejde. Arbejdet skal være færdiggjort inden udgangen af 2026.

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

P R O T O K O L L A T

Om

Konvertering og optrapning af fritvalgskonto

Parterne er enige om, at stigningerne i fritvalgskontoen skal indgå i optrapningsordningen for nyoptagne virksomheder.

Det aftales også mellem parterne, at der sker forholdsmæssig optrapning af de nye procenter for virksomheder, der på nuværende tidspunkt er omfattet af optrapningsordningen, så de senest 4 år efter betaler den fulde sats.

Parterne er enige om at ændre teksten i protokollat om konvertering og optrapning af fritvalgskonto til følgende:

"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 6,0 % (fra 1. marts 2027 7,0 %). Dog vil virksomheden ikke kunne aflønne med timeløn under normallønssatsen.

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen fraregnet 6,0 % (fra 1. marts 2027 7,0 %) samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag.

For så vidt angår de 6,0 % (fra 1. marts 2027 7,0 %) kan nyoptagne medlemmer kræve optrapning som følger:

- *Senest fra indmeldelsen skal virksomheden indbetale 1,5 % (fra 1. marts 2027 1,75 %) i bidrag til fritvalgskontoen.*
- *Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 % i bidrag (fra 1. marts 2027 3,5 %)*
- *Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 % i bidrag (fra 1. marts 2027 5,25 %)*
- *Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 % i bidrag (fra 1. marts 2027 7 %)*

GLS-A skal senest 2 måneder efter indmeldelsen meddele 3F om en nyindmeldt virksomheds indtræden i optrapningsordningen.

Optrapningsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag.

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

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde

Parterne er enige om at øge bidrag til Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde som følger:

1. april 2026 med 5 øre til 60 øre pr. præsteret arbejdstime.

1. april 2027 med 5 øre til 65 øre pr. præsteret arbejdstime.

1. april 2028 med 5 øre til 70 øre pr. præsteret arbejdstime.

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

P R O T O K O L L A T

Om

FIU-uddannelsesfonden

Parterne er enige om, at overenskomsternes bidrag til FIU-uddannelsesfonden (DA/LO Udviklingsfonden) hæves med 2 øre pr. arbejdstime fra 1. januar 2027 og med 2 øre pr. arbejdstime fra 1. januar 2028.

Beløbet opkræves og fordeles som hidtil.

Parterne nedsætter i overenskomstperioden et udvalg, der skal undersøge muligheden for at ensrette og udligne betalingen til FIU-fonden mellem parternes overenskomster. Udvalget kan udarbejde et forslag til næste overenskomstforhandling i 2029.

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdstidsloven medio 2024 blev det muligt at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i kollektive overenskomster.

Parterne er enige om, at muligheden for opt-out kan være relevant for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Behovet for at sikre samfundskritiske funktioner, som disse virksomheder enten selv eller på vegne af andre private eller offentlige aktører udfører, er afgørende for opretholdelsen af det danske samfund.

Virksomhederne kan opleve et behov for, at de medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner, har rådighedstjeneste/beredskab på arbejdspladsen eller har hyppige "udkald" og/eller kort responstid ved rådighedstjeneste i hjemmet eller andet sted uden for virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

På denne baggrund er disse medarbejdere i risiko for at overstige timeantallet i forhold til 48-timers reglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Parterne er derfor enige om at indsætte et protokollat i overenskomsterne med titlen "'Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter", hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timers reglen med følgende tekst:

"**Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter**
Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, kan GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out."

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe aftaler vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed."

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Mulighed for at starte før kl. 6.00 efter aftale

Parterne er enige om, at der i samtlige af de mellem parterne indgåede overenskomster indføres et nyt afsnit i stk. 1 i bestemmelserne om arbejdstidens lægning med følgende formulering:

"På medarbejderens initiativ og med afsæt i medarbejderens behov kan det aftales at arbejdet påbegyndes kl. 5.00 uden tillægsbetaling."

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

P R O T O K O L L A T

Om

Alternativ arbejdstidsplanlægning

Parterne er enige om følgende ændringer til overenskomsternes protokollat om bestemmelse om alternativ arbejdstidsplanlægning.

I overenskomsterne tilføjes følgende efter teksten "Der skal sikres to sammenhængende fridage om ugen. Hver 4. uge skal fridagene placeres lørdag og søndag":

"Virksomheder eller afdelinger heraf der ikke har drift om søndagen, kan planlægge sammenhængende fridage på tværs af kalenderuger. Det vil sige søndag-mandag."

I protokollaternes stk. 4. indsættes som præcisering efter 1. punktum:

"Honoreringen gives i tidsrummet fra kl. 6.00 morgen til samme tid dagen efter."

I protokollaternes stk. 4. indsættes følgende som et nyt afsnit:

"*Såfremt medarbejderen ønsker at ændre sit valg af honorering efter denne bestemmelse, kan medarbejderen ændre sit valg ved at give arbejdsgiveren skriftlig meddelelse senest 14 kalenderdage før en lønperiodes udløb. I givet fald gælder ændringen fra starten af næste lønperiode."*

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

P R O T O K O L L A T

Om

Præcisering af arbejde på akkord

Parterne er enige om, at der tilføjes en ny tekst vedr. præcisering af arbejde på akkord med følgende ordlyd:

"Ved akkordarbejde garanteres normal timeløn".

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Udvalgsarbejde vedrørende aftale om ansættelse på særlige vilkår for medarbejdere med nedsat arbejdsevne

Overenskomstparterne er enige om at igangsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, der skal se på mulighederne for at konkretisere Aftale om ansættelse på særlige vilkår for medarbejdere med nedsat arbejdsevne i samtlige overenskomster mellem parterne.

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

P R O T O K O L L A T

Om

Ensretning af betaling og anciennitetsregler vedr. løn under sygdom, barsel mv.

Parterne er enige om at ensrette regler for betaling og anciennitetskrav på tværs af samtlige af de mellem parterne indgåede overenskomster som følger:

Løn under sygdom
Arbejdsgivers betaling under sygdom udgør normal løn (overenskomstmæssig timeløn inkl. generelt funktionstillæg samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed).

Løn ved tilskadekomst på arbejdspladsen
Arbejdsgivers betaling under tilskadekomst udgør normal løn (overenskomstmæssig timeløn inkl. generelt funktionstillæg samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed).

Løn under barsel og fædreorlov
Arbejdsgivers betaling under barsel og fædreorlov udgør normal løn (overenskomstmæssig timeløn inkl. generelt funktionstillæg samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed).

Barnets første sygedag
Arbejdsgivers betaling under barns første sygedag udgør normal løn (overenskomstmæssig timeløn inkl. generelt funktionstillæg samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed).

Anciennitetskravet er 9 måneder.

Børns hospitalsindlæggelse
Arbejdsgivers betaling under børns hospitalsindlæggelse udgør normal løn (overenskomstmæssig timeløn inkl. generelt funktionstillæg samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed).

Barns anden og tredje sygedag, lægebesøg sammen med barn, børneomsorgsdage samt børnebørnsomsorgsdage
Anciennitetskravet er 9 måneder.

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Ny lønstruktur

Parterne er enige om at ændre på lønstrukturen med det formål at indføre en mere balanceret sammenhæng mellem løn, kompetencer og erfaring, herunder styrke beskæftigelsen af kvalificerede medarbejdere. Lønstrukturen skal endvidere understøtte udbredelsen af overenskomstdækning i brancherne.

I samtlige overenskomster mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe med undtagelse af golfoverenskomsten gælder følgende:

Der indsættes ny lønsats for medarbejdere med mindre end 4 måneders praktisk erfaring. Lønsatsen udgør pr. 1 marts 2026 kr. 149,90 pr. time. Se bilag. Alle overenskomster tilpasses redaktionelt.

I samtlige overenskomster bortfalder det generelle funktionstillæg, idet dette indeholdes i timelønnen. Overarbejdssatser beregnes som hidtil, dog med udgangspunkt i den nye timeløn inkl. det indeholdte funktionstillæg.

Tillæg til faglærte forhøjes således:

1. marts 2026: 50 øre
1. marts 2027: 50 øre
1. marts 2028: 50 øre

Parterne er desuden enige om, at jordbrugsoverenskomstens særlige lønsatser for medarbejdere med vederlagsfri tjenestebolig ophæves.

Medarbejdere, som inden 28. februar 2026 er ansat med vilkår om vederlagsfri tjenestebolig, kan fortsætte hermed indtil andet måtte aftales eller ændres efter alm. ansættelsesretlige principper.

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

Bilag

§ XX Timeløn

Løngruppe A
Medarbejdere med mindre end 4 måneders praktisk erfaring efter det fyldte 18. år:

	Timeløn
pr. 1. marts 2026	kr. 149,90
...	

Løngruppe B
Medarbejdere med mindst 4 måneders praktisk erfaring efter det fyldte 18. år:

	Timeløn
pr. 1. marts 2026	kr. 168,92
...	

Løngruppe C
Medarbejdere med mindst 1 års praktisk erfaring efter det fyldte 18. år, samt medarbejdere med erhvervsuddannelse med mindre end 1 års praktisk erfaring efter endt uddannelse:

	Timeløn
pr. 1. marts 2026	kr. 173,81
...	

Løngruppe D
Medarbejdere, der opfylder et af følgende kriterier:

- Traktor- og maskinførere, som har 4 års praktisk erfaring i landbruget og kursusbevis fra samtlige AMU-kurser svarende til den produktion i hvilken beskæftigelsen finder sted, og som har erhvervet praktiske forudsætninger for selvstændigt at kunne føre, vedligeholde samt udføre mindre reparationer på maskiner.

- Staldpersonale, som har mere end 1 års praktisk erfaring og som har erhvervet kursusbevis fra samtlige AMU-kurser svarende til den produktion i hvilken beskæftigelsen finder sted, og som har erhvervet praktiske forudsætninger for selvstændigt at kunne passe en besætning.

- Medarbejdere med erhvervsuddannelse med mere end 1 års praktisk erfaring efter endt uddannelse.

	Generelt Timeløn
	Timeløn
pr. 1. marts 2026	kr. 175,81
...	

P R O T O K O L L A T

Om

Lærlinge, EGU-elever og praktikanters rettigheder efter overenskomsten

Parterne er enige om, at overenskomsternes lærlingebestemmelser, bestemmelser om EGU-elever og praktikantbestemmelser tilpasses redaktionelt med henblik på at præcisere, at overenskomstens regler gælder i øvrigt, hvor der ikke er aftalt særlige regler for denne gruppe.

Parterne er desuden enige om, at overenskomsternes kapitel 9 Sygdom mv. og kapitel 10 Barsel gælder for denne gruppe.

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Pensionsafsavnstillæg til praktikanter

Parterne er enige om at indsætte et nyt stk. i overenskomsternes bestemmelser om udenlandske praktikanter med følgende ordlyd:

"Stk. [xxx] Pensionsafsavnstillæg
Praktikanten har ret til et pensionsafsavnstillæg.

Tillægget udgør pr. 1. januar 2027 11,66 % af den ferieberettigede løn plus ferie og søgnehelligdags-betaling samt fritvalgskonto. Feriegodtgørelse er indeholdt i beløbet.

Tillægget udbetales løbende sammen med praktikantens løn."

København, den 25. februar 2026

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 10,66 pct. og arbejdstagerbidraget 2,33 pct., i alt 12,99 pct.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2026 forhøjes med 1 pct., hvorefter bidraget udgør 11,66 pct. og at arbejdstagerbidraget udgør 2,33 pct., i alt 13,99 pct.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende op med 1,0 pct.

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Kontrol af praktikantløn

Med det formål, at praktikanter sikres en korrekt aflønning, som opfylder kravene til praktikantens opholdsgrundlag i Danmark, har 3F mulighed for at yde assistance til kontrol af praktikanternes lønsedler. Overenskomstparterne aftaler nærmere herom.

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Arbejdsgruppe om regelsanering af Skovbrugsoverenskomsten

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden med henblik på en regelsanering af Skovbrugsoverenskomsten.

Der skal ved denne redigering ikke ske materielle/retlige ændringer i overenskomsten, men den skal alene sikre den bedst mulige forståelse af formuleringerne i overenskomsten.

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

P R O T O K O L L A T

Om

Skovbrugsoverenskomstens § 17 om akkord og kapitel 22 akkorder

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg der skal gennemgå og opdatere Skovbrugsoverenskomstens bestemmelser om akkordarbejde.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet ultimo marts 2027.

København, den 25. februar 2026

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 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe

PROTOKOLLAT

Om

Afholdelse af informationsmøder på virksomheder, som ikke har en tillidsrepræsentant

Parterne er enige om, at der i de mellem parterne indgåede overenskomster indsættes et nyt afsnit vedr. ret til at afholde informationsmøder på virksomheder, som ikke har en tillidsrepræsentant, med følgende ordlyd i § vedr. Tillidsrepræsentanter:

"På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan 3F´s organisationskonsulent afholde informationsmøde én gang årligt."

København, den 25. februar 2026

GLS-A

3F Den Grønne Gruppe