Fiskeopdræt
2026–2029

Overenskomst mellem GLS-A
og 3F Den Grønne Gruppe

3F Den Grønne Gruppe

GLS-A

2026 – 2029

Overenskomst for fiskeopdræt, -slagterier og -forædling

Mellem
GLS-A
og
3F Den Grønne Gruppe

1. marts 2026

OVERENSKOMSTEN ER INDGÅET MELLEM:

GLS-A
Agro Food Park 13, Skejby
8200 Aarhus N
Tlf.: 87 403 400
E-mail: info@gls-a.dk
Hjemmeside: www.gls-a.dk

og

3F Den Grønne Gruppe
Kampmannsgade 4
1604 København V
Tlf.: 70 300 300
E-mail: 3f@3f.dk
Hjemmeside: www.3f.dk

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE 6
§ 1. Gyldighedsområde 6
§ 2. Nyoptagne virksomheder 6
KAPITEL 2 ANSÆTTELSE 6
§ 3. Ansættelsesbeviser 6
§ 4. Ansættelse på funktionærlignende vilkår 6
KAPITEL 3 ARBEJDSTID 6
§ 5. Ugentlig arbejdstid 6
§ 6. Lægning af arbejdstid 8
§ 7. Weekendarbejde 10
§ 8. Arbejdstidens overholdelse 11
§ 9. Forkortelse af arbejdstiden 11
KAPITEL 4 LØN OG TILLÆG 11
§ 10. Lønforhold 11
§ 11. Almindelige timelønsbestemmelser 11
§ 12. Lokalløn 12
§ 13. Tillæg til faglærte 13
§ 14. Anciennitetstillæg 13
§ 15. Udearbejde 13
§ 16. Rejsearbejde 15
§ 17. Kørselsgodtgørelse 16
§ 18. Ungarbejdere 16
§ 19. Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer 16
§ 20. Ventetid 17
§ 21. Hjemsendelse 17
§ 22. Fastlønsaftaler 17
§ 23. Lønudbetaling og lønperiode 18
KAPITEL 5 OVERARBEJDE, FORSKUDT TID, HOLDDRIFT MV. 20
§ 24. Overarbejde 20
§ 25. Forskudt arbejdstid 23
§ 26. Holddriftsarbejde 24
KAPITEL 6 SØGNEHELLIGDAGS- OG FRIDAGSKONTO SAMT FRITVALGSKONTO 24
§ 27. Søgnehelligdags- og fridagskonto (SH-konto) 24
§ 28. Fritvalgskonto 25
KAPITEL 7 FERIEFRIDAGE OG FERIE 26
§ 29. Feriefridage 26
§ 30. Overenskomstfastsatte fridage 27
§ 31. Ferie og feriegodtgørelse 27
KAPITEL 8 ARBEJDSMARKEDSPENSION 28
§ 32. Arbejdsmarkedspension og sundhedsordning 28
KAPITEL 9 SYGDOM MV 29
§ 33. Sygdom og tilskadekomst 29
§ 34. Barns sygdom mv. 30
§ 35. Børns hospitalsindlæggelse 31
§ 36. Børneomsorgsdage 31
§ 37. Børnebørns-omsorgsdage 31
§ 38. Ledsagelse af nærtstående 32
§ 39. Pasning af alvorligt syge 32
KAPITEL 10 BARSEL 32
§ 40. Barsel 32
§ 41. Barselsudligning 35

KAPITEL 11 OPSIGELSESREGLER 35
§ 42. Opsigelsesvarsler 35
§ 43. Afskedigelse under akkord 38
§ 44. Fratrædelsesgodtgørelse 40
§ 45. Frihed til vejledning ved opsigelse 41
KAPITEL 12 TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER 41
§ 46. Tillidsrepræsentanter 41
§ 47. Arbejdsmiljørepræsentanter 44
§ 48. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer 45
KAPITEL 13 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING 45
§ 49. Efteruddannelse og kompetenceudvikling 45
KAPITEL 14 LOKALAFTALER 48
§ 50. Lokalaftaler 48
§ 51. Overenskomstfravigende lokalaftaler 49
KAPITEL 15 KONTROL 49
§ 52. Kontrol af overenskomstens overholdelse 49
KAPITEL 16 UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER 50
§ 53. Underleverandører 50
§ 54. Vikarer 51
KAPITEL 17 ØVRIGE BESTEMMELSER 53
§ 55. Frihed til begravelse 53
§ 56. Arbejdsfordeling 53
§ 57. Værnefodtøj 55
§ 58. Helbredskontrol for natarbejdere 56
§ 59. Seniorer 56
KAPITEL 18 FONDE 57
§ 60. FIU uddannelsesfonden 57
§ 61. Jordbrugets Uddannelsesfond 58
§ 62. Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond 58
§ 63. Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde 58
KAPITEL 19 AFTALER, FAGRETLIGE REGLER OG GYLDIGHEDSPERIODE 59
§ 64. Hovedaftalen 59
§ 65. Samarbejdsaftalen 59
§ 66. Organisationsaftaler 59
§ 67. Regler for behandling af faglig strid 59
§ 68. Overenskomstens varighed 59
KAPITEL 20 PROTOKOLLATER 60
Protokollat om modregning 60
Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning 60
Protokollat om konvertering og optrapning af fritvalgskonto 62
Protokollat om funktionærlignende ansættelse 63
Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere 65
Protokollat om pligten til at afgive oplysninger om underleverandører 65
Protokollat om fravigelse af ferielovens §§ 7 og 15 66
Protokollat om alternativ arbejdstidsplanlægning 66
Protokollat om forebyggende tiltag ved natarbejde 69
Protokollat om mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter 70
Protokollat om databeskyttelse 70
Protokollat om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter 71
Aftale om ansættelse på særlige vilkår for medarbejdere med nedsat arbejdsevne 71
STIKORDSREGISTER 72

FORORD

Denne overenskomst mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe erstatter med virkning fra og med 1. marts 2026 den mellem parterne hidtil gældende overenskomst.

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

KAPITEL 1 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE

§ 1. Gyldighedsområde

Overenskomsten omfatter alt arbejde inden for fiskeopdræt, -slagterier og -forædling. Dog henvises vedrørende fiskeopdræt (pasning af levende dyr inden for havbrug, dambrug, akvakultur) til overenskomsten for jordbrug mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe.

§ 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. 501 af 16. maj 2023 med senere ændringer.

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

§ 4. Ansættelse på funktionærlignende vilkår

Der kan indgås aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Der henvises til protokollatet i kapitel 20.

KAPITEL 3 ARBEJDSTID

§ 5. Ugentlig arbejdstid

Stk. 1 Ugentlig arbejdstid
Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer ved almindeligt dagarbejde, på skifteholdenes daghold og ved arbejde på forskudt tid.

Arbejdstiden er effektiv, og afbrydes så vidt muligt kun af en spise- og hvilepause.

Stk. 2 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 én nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder én nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over én om ugen med betaling som ved barselsorlov, jf. § 40, stk. 1. 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 én om ugen.

Stk. 3 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, jf. stk. 4.

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.

Undtaget fra minimumsbegrænsningen på 15 timer er:

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

c. Aflønning
Aflønningen af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser, så 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.

Anm.
Parterne er desuden enige om, at overarbejde i forbindelse med deltidsbeskæftigelse kun undtagelsesvis bør finde sted.

Stk. 4 Undtagelse til overenskomstens arbejdstidsbestemmelse
På de steder, hvor nærværende overenskomst ifølge sagens natur ikke kan være bestemmende for den normale arbejdstid, jf. stk. 1, fastsættes arbejdstiden som hidtil i overensstemmelse med den, der er gældende for de øvrige medarbejdere på den pågældende virksomhed.

§ 6. Lægning af arbejdstid

Stk. 1 Arbejdstidens lægning
Den normale daglige arbejdstid skal lægges mandag til lørdag, mellem kl. 6.00 og kl. 18.00.

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

Når den ugentlige arbejdstid er fordelt på 5 dage, kan ingen arbejdsdag være under 4 timer. For deltidsansatte kan ingen arbejdsdag være under 2 timer. Der kan lokalt træffes aftale om kortere arbejdsdage.

Arbejdstidens lægning fastsættes af virksomheden efter drøftelse med medarbejderne, og under hensyn til virksomhedens tarv og på grundlag af bestående overenskomst.

Medarbejderne har gennem deres organisation påtaleret i henhold til Regler for behandling af faglig strid i tilfælde, hvor de mener, at manglende hensyntagen til deres ønsker ikke tilstrækkeligt kan begrundes i hensynet til virksomhedens tarv.

Stk. 2 Varsel for ændring af arbejdstid
Arbejdstiden kan ændres med 7 dages varsel.

Stk. 3 Aftale om 40 timers arbejdsuge
Hvis arbejdsgiveren ønsker at anvende en arbejdsuge på maksimalt 40 timer for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere, kan dette iværksættes efter reglerne i stk. 1.

De opsparede fritimer skal anvendes inden 12 måneder. Anvendelsen sker efter høring af medarbejderne og kan iværksættes med mindst 2 ugers varsel. Der forudsættes etableret lønmæssig opsparing til anvendelse ved pågældende fritimer.

Stk. 4 Aftale om varierende ugentlig arbejdstid
Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 26 ugers periode. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at disse planlægges for indtil 6 måneder ad gangen.

Hvis der er lokal enighed, kan der søges dispensation for de ovennævnte tidsfrister. Parterne indsender en sådan ansøgning til deres respektive organisationer.

Overarbejde eller forskudt tid i forbindelse med den aftalte fastlagte varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 24 og 25.

Organisationerne er indforstået med, at manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.

Sådanne aftaler kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 50.

Stk. 5 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.

Flekstidsaftalen indgås og opsiges efter reglerne for lokalaftaler.

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

Stk. 6 Alternativ arbejdstidsplanlægning
Arbejdstiden kan for hele eller dele af virksomheden planlægges efter reglerne for alternativ arbejdstidsplanlægning. Der henvises til protokollatet i kapitel 20.

Stk. 7 Natarbejde
Vedrørende rammerne for natarbejde henvises til protokollatet i kapitel 20.

Stk. 8 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 § 51.

§ 7. Weekendarbejde

Stk. 1 Aftale om weekendarbejde
Hvor virksomheden og medarbejderne måtte være interesseret heri, og hvor der er behov for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid, kan dette etableres i form af weekendarbejde. De arbejdsområder, der omfattes af denne driftsform, specificeres nærmere i en lokalaftale.

Stk. 2 Arbejdstid
Der arbejdes normalt i to hold à 24 timer på lørdage og søndage. Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis arbejde på ugens fem første dage og kun efter godkendelse i organisationerne.

Begyndelses- og sluttidspunktet for weekendarbejde aftales lokalt på den enkelte virksomhed. Weekendarbejde kan dog normalt tidligst begynde lørdag morgen kl. 6.00.

Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, så det klart fremgår, hvilke dage (lørdage/søndage), der er arbejdsfri.

Stk. 3 Lønforhold
Der ydes overenskomstmæssig løn svarende til det, der i øvrigt er aftalt på det pågældende område i virksomheden.

Endelig ydes tillæg for arbejde på lørdage og søndage i henhold til overenskomstens § 24, stk. 3, pkt. b og c. Det kan lokalt aftales, at tillæggene fordeles som et gennemsnit på samtlige timer.

For arbejde på søgnehelligdage betales alene den normale løn, og der betales således ikke søgnehelligdagsforskud.

ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

Stk. 4 Sygedage
I arbejdsgiverperioden, jf. sygedagpengeloven, betaler den enkelte virksomhed det til enhver tid af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsatte timemaksimum, så 24 timer præsteret weekendarbejde svarer til en fuld normal arbejdsuge.

Stk. 5 Ferie
Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven. Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør ferien 5 lørdage og søndage pr. år.

Stk. 6 Overflytning
Den enkelte virksomheds ledelse forbeholder sig ret til at lade medarbejderne overgå til normalt holddriftsarbejde eller daghold, hvis der opstår mandskabsmangel, ordre-mangel, kapacitetstilpasningsproblemer mv.

Stk. 7 Anden beskæftigelse
Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke betales supplerende understøttelse.

Overtrædelse heraf betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der medfører øjeblikkelig fratrædelse fra virksomheden.

Stk. 8 Øvrige bestemmelser
Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

§ 8. Arbejdstidens overholdelse

Stk. 1 Arbejdstidens overholdelse
Medarbejderne må ikke uden gyldig grund forsømme den fastsatte arbejdstid, ligesom det er enhver medarbejders pligt at udnytte værktøjer og arbejdsmaskiner fuldt ud.

Dette indebærer, at medarbejderne møder omklædte til de fastsatte arbejdstider.

Stk. 2 Kontrol af arbejdstiden
Arbejdsgiveren kan, dog med nødvendig påtaleret for medarbejderne med hensyn til unødigt tidsspilde og gene, iværksætte foranstaltninger til kontrol med arbejdstidens begyndelse, afbrydelse og ophør.

§ 9. Forkortelse af arbejdstiden

Hvor arbejdsgiveren på grund af arbejdsmangel eller lignende finder det nødvendigt at forkorte arbejdstiden, skal dette ske i henhold til de mellem organisationerne fastsatte retningslinjer herfor, jf. § 56 (arbejdsfordeling).

KAPITEL 4 LØN OG TILLÆG

§ 10. Lønforhold

Parterne er enige om, at anvendelse af timeløn eller produktivitetsfremmende lønsystemer bør ske på en sådan måde, at den enkelte virksomheds produktivitet og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

§ 11. Almindelige timelønsbestemmelser

Stk. 1 Timeløn
a. Medarbejdere med mindre end 4 måneders praktisk erfaring efter det fyldte 18. år:

Timeløn	
pr. 1. marts 2026	kr. 149,90
pr. 1. marts 2027	kr. 154,65
pr. 1. marts 2028	kr. 159,15

b. Medarbejdere med mindst 4 måneders praktisk erfaring efter det fylde 18. år

Timeløn	
pr. 1. marts 2026	kr. 169,20
pr. 1. marts 2027	kr. 173,95
pr. 1. marts 2028	kr. 178,45

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. 173,51
pr. 1. marts 2027	kr. 178,26
pr. 1. marts 2028	kr. 182,76

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

	Timeløn
pr. 1. marts 2026	kr. 175,51
pr. 1. marts 2027	kr. 180,26
pr. 1. marts 2028	kr. 184,76

Stk. 2 Genansættelse af medarbejdere
Når en medarbejder genansættes til samme arbejde inden for samme afdeling i den virksomhed, hvor vedkommende tidligere har været beskæftiget, og der ikke siden afskedigelsen er forløbet 9 måneder, aflønnes vedkommende med sin sidst oppebårne timeløn, dog under hensyn til eventuelle i mellemtiden foretagne generelle lønændringer.

§ 12. Lokalløn

Stk. 1 Timeløn med lokalløn
Der kan på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan pr. time udgøre op til kr. 2,00.

På virksomheder, hvor der er indgået aftale om lokalløn, reduceres normaltimelønnen tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er uændret.

Lokalløn kan etableres for alle medarbejdere eller grupper af medarbejdere. Lærlinge under erhvervsuddannelse, udenlandske praktikanter og ungarbejdere kan ikke omfattes af en aftale om lokalløn.

Aftalen indgås med tillidsrepræsentanten. På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med den lokale 3F-afdeling.

Stk. 2 Årlig opgørelse og udbetaling
Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, der i perioden har været omfattet af aftalen om lokalløn.

Hvis lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere, som er omfattet af ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstsår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Virksomheden skal på anmodning fra tillidsrepræsentanten/lokalafdelingen fremlægge dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt.

Stk. 3 Opsigelse af lokallønsordning
Opsigelse af en lokallønsaftale kan ske med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

Der henvises i øvrigt til vejledning om lokalløn udarbejdet af GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe.

§ 13. Tillæg til faglærte

Der ydes et tillæg til faglærte medarbejdere og medarbejdere sidestillet hermed pr. time:

pr. 1. marts 2026.....kr. 5,00
pr. 1. marts 2027.....kr. 5,50
pr. 1. marts 2028.....kr. 6,00

§ 14. Anciennitetstillæg

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

§ 15. Udearbejde

Stk. 1 Definition af udearbejde
Ved udearbejde forstås arbejde uden for den virksomhed eller den afdeling heraf, hvor medarbejderen er antaget, når arbejdet ikke kræver, at medarbejderen skal overnatte på et fremmed sted.

Stk. 2 Betaling for udearbejde
Udearbejde betales - hvor anden aftale ikke foreligger - med medarbejderens (i tvivlstilfælde virksomhedens/afdelingens) gennemsnitsfortjeneste ved akkord- og timelønsarbejde tilsammen på virksomheden/afdelingen i det forudgående kvartal.

For udearbejde betales derudover et tillæg pr. præsteret arbejdstime:

pr. 1. marts 2026.....kr. 6,23
pr. 1. marts 2027.....kr. 6,45
pr. 1. marts 2028.....kr. 6,68

Det nævnte udearbejdstillæg medfører ingen ændringer i lokalt aftalte højere udearbejdstillæg.

Hvis der stilles omklædnings- og spiselokaler eller en i henhold til arbejdsmiljøloven godkendt skurvogn til rådighed, bortfalder denne betaling.

Stk. 3 Betaling af vejpenge
Når det ved udearbejde forlanges, at medarbejderen skal være på arbejdsstedet fra arbejdstidens begyndelse og til dens slutning, ydes der en godtgørelse for befordringstiden

og befordringsudgifterne. Godtgørelsen fastsættes ved lokal forhandling. Hvis enighed ikke opnås, ydes der godtgørelse efter nedenstående regler.

Betaling for befordring ved virksomhedens foranstaltning som passager, ved anvendelse af kollektive transportmidler eller ved anvendelse af eget motorkøretøj:

- Befordringstiden, dvs. den tid, befordringen fra virksomheden til udearbejdsstedet og retur opgøres til, betales med medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde minus kr. 50,06 (pr. 1. marts 2027 minus kr. 51,81 og pr. 1. marts 2028 minus kr. 53,62).
- Hvis kollektive transportmidler benyttes, betales ud over befordringstiden udgiften hertil beregnet fra virksomheden til udearbejdsstedet og tilbage. Transporteres medarbejderen som passager ved virksomhedens foranstaltning, betales alene befordringstiden.
- Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med medarbejderne, betales ud over befordringstiden kilometergodtgørelse i henhold til § 17 beregnet efter afstanden fra virksomheden og til udearbejdsstedet og retur.

Sker befordringen til udearbejdsstedet inden for arbejdstiden, betales befordringstiden - medmindre anden aftale foreligger - med medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde.

Herudover bekoster virksomheden befordringen som beregnet ovenfor.

Stk. 4 Bortfald af udearbejdstillæg og vejpenge

a. Andet arbejdssted

Til medarbejdere, der sendes til arbejde på en anden arbejdsplads, herunder også virksomhedens eventuelle filialer og afdelinger, betales vejpenge i henhold til stk. 3.

b. Overflytning

Betaling af vejpenge bortfalder ved overflytning af længere varighed end 1 måned til en anden under samme virksomhed hørende filial eller afdeling.

Den første måned betales vejpenge under alle omstændigheder.

Ved fornyet overflytning fra filialen eller afdelingen efter 1 måneds arbejde på stedet betales på ny vejpenge i indtil 1 måned, jf. reglerne i stk. 3.

Anm.

Ved den i litra b indførte bestemmelse er tænkt på virksomheder, der har oprettet eller opretter permanente afdelinger på anden plads end virksomhedens oprindelige hovedafdeling.

c. Antagelse på fremmed sted

Når de forhåndenværende forhold giver anledning til, at der ved arbejde på fremmed sted indrettes arbejdsplads i et sådant omfang, at medarbejderne antages og aflønnes dér af det derværende tilsyn, og der stilles et til årstiden afpasset opholdsrum eller godkendt skurvogn, hvor medarbejderne kan indtage deres måltider, til rådighed, bortfalder de i stk. 2 og stk. 3 nævnte udearbejds- og vejpenge for de dér antagne.

Denne bestemmelse giver ikke arbejdsgiveren nogen ret til at afskedige en medarbejder med det bestemte formål for øje at kunne antage medarbejderen et andet sted for derved at undgå at betale vejpenge.

d. Arbejde i skibe
For arbejde i skibe gives tillægget dog kun på arbejdssteder, der efter deres beliggenhed foranlediger direkte udgifter for medarbejderen ud over dem, medarbejderen ville have haft ved arbejde på den virksomhed eller afdeling heraf, hvor medarbejderen er antaget, eller ved arbejde på skibe ved arbejdspladsens bolværk. Der skal således ikke betales tillæg for arbejde i skibe, når medarbejderne i arbejdstiden befordres fra og til den arbejdsplads, hvor de er antaget, og hvor de kan indtage deres måltider på sædvanlig måde.

e. Medarbejdere ansat til arbejde uden for virksomhedens område
Medarbejdere, som er ansat til i alt væsentligt at udføre arbejde uden for virksomhedens område, har ikke krav på de i stk. 2 og stk. 3 omtalte udearbejds- og vejpenge, når skriftlig aftale om disse betalingers bortfald er truffet ved ansættelsen eller ved arbejdets påbegyndelse.

§ 16. Rejsearbejde

Stk. 1 Definition af rejsearbejde
Ved rejsearbejde forstås arbejde på fremmed sted, hvor medarbejderen må overnatte.

Stk. 2 Betaling for rejsearbejde
Rejsearbejde betales, hvor anden aftale ikke foreligger, med medarbejderens gennemsnitsfortjeneste ved akkord- og timelønsarbejde tilsammen på virksomheden/afdelingen i det forudgående kvartal.

Stk. 3 Betaling for rejsetid
Rejsetiden regnes fra det tidspunkt, da medarbejderen forlader virksomheden/afdelingen for at træffe de til rejsen nødvendige forberedelser.

Når rejsetiden ligger uden for normal arbejdstid, tillægges den officielt medgående rejsetid med offentligt befordringsmiddel 2 timer til forberedelse mv., herunder eventuelt lokal transport.

Medmindre andet er aftalt, betales rejsetid inden for landets grænser såvel inden for som uden for normal arbejdstid med den pågældende medarbejders gennemsnitsløn i de to forudgående lønperioder.

Stk. 4 Betaling for udgifter til befordring, kost og logi
Medarbejderen får godtgjort befordringsudgifter, og for så vidt denne ikke får kost og logi på arbejdsstedet ved arbejdsgiverens foranledning, godtgøres medarbejderen tillige udlæg hertil efter lokal forhandling.

Ved aftale om kostpenge skal hensyn tages til rejsens varighed samt omkostningsniveauet på den plads, hvortil medarbejderen sendes.

For rejsearbejde af kortere varighed end 8 dage betales kost og logi efter godkendt regning, medmindre anden aftale foreligger.

Stk. 5 Rejsearbejde i udlandet
Hvor medarbejdere sendes til arbejde i udlandet, Grønland og Færøerne, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes særlig aftale om arbejdstid, løn- og arbejdsvilkår, befordring, kost og logi.

§ 17. Kørselsgodtgørelse

Når medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste, ydes kørselsgodtgørelse pr. kørt km efter skatterådets satser.

Organisationerne er i øvrigt enige om, at den enkelte medarbejder er frit stillet med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt vedkommende vil stille sit motorkøretøj til rådighed for virksomheden.

Bestående aftaler om betaling til medarbejderne for kørsel med eget motorkøretøj må ikke ved nærværende aftale forringes.

§ 18. Ungarbejdere

Ungarbejderes løn beregnes af a-lønnen.

17-årige, 75 %, pr. time:
pr. 1. marts 2026.....kr. 112,43
pr. 1. marts 2027.....kr. 115,99
pr. 1. marts 2028.....kr. 119,36

16-årige, 65 %, pr. time:
pr. 1. marts 2026.....kr. 97,44
pr. 1. marts 2027.....kr. 100,52
pr. 1. marts 2028.....kr. 103,45

15-årige, 50 %, pr. time:
pr. 1. marts 2026.....kr. 74,95
pr. 1. marts 2027.....kr. 77,33
pr. 1. marts 2028.....kr. 79,58

§ 19. Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer

Stk. 1 Akkord
Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende akkord eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.

Stk. 2 Fratrædelse i akkord
Hvis en medarbejder omfattet af akkord eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer afskediges af en denne utilregnelig grund, beholder denne retten til en forholdsmæssig andel af eventuelt akkordoverskud eller andel af produktivitetsfremmende løndele.

Tilsvarende gælder, hvor medarbejderen forlader sit arbejde efter afgivelse af opsigelsesvarsel, jf. § 42.

Stk. 3 Spildt tid
For den tid, som uundgåeligt og uden medarbejderens skyld spildes for denne i akkord ved at de af vedkommende rettidigt rekvirerede materialer udebliver, betales medarbejderen, hvis medarbejderen ikke sættes til andet arbejde – for hvilket anden betaling er fastsat – med sin gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forudgående kvartal.

Stk. 4 Timelønnen
Ved indgåelse af lokale akkordaftaler kan timelønnen ikke forringes (opgjort på akkordaftaleperioden eller lønperioden).

Ved akkordarbejde garanteres normal timeløn.

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

§ 20. Ventetid

Hvis en medarbejder i arbejdstiden uden egen skyld pålægges ventetid som følge af maskinstandsning, ovnstop, vejrforhold eller lignende, eller på grund af uantagelig lav værkstedstemperatur, betales medarbejderen for sådan ventetid med sin normale betaling ved timelønsarbejde.

Bestående ordninger kan dog ikke ved denne bestemmelse forringes.

§ 21. Hjemsendelse

Stk. 1 Forgæves fremmøde
Når en medarbejder møder på arbejde og af en medarbejderen utilregnelig grund hjemsendes uden at komme i arbejde, modtager medarbejderen som betaling for det forgæves fremmøde 4 timers betaling som for normalt timelønsarbejde.

Stk. 2 Andre medarbejderes arbejdsstandsning
Hvis hjemsendelsen skyldes andre medarbejderes arbejdsstandsning, bortfalder virksomhedens betalingspligt, idet dog hjemsendte medarbejdere, der af virksomheden anmodes om at give møde under en strejke og dokumentere at være fremmødt uden at komme i arbejde, er berettiget til betaling efter stk. 1.

Anm.
Denne regel er ikke gældende for så vidt angår virksomheder inden for fjerkræslagterier og fiskeindustrien. Hvis der opstår problemer inden for andre områder, kan der optages drøftelser mellem organisationerne herom.

§ 22. 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 opsige fastlønsaftalen. Aftalen kan opsiges til bortfald med 1 måneds varsel til udgangen af en måned. Ved aftalens bortfald reduceres lønnen, så 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.

§ 23. Lønudbetaling og lønperiode

Stk. 1 Lønudbetalingsmåde
Lønnen udbetales ved overførsel til medarbejderens konto i et pengeinstitut. Der udleveres en lønspecifikation til medarbejderen.

Stk. 2 Lønningsperiode
Lønningsperioden er 2 uger, medmindre andet aftales lokalt og regnes normalt fra en kalenderuges begyndelse.

Stk. 3 Lønudbetalingstidspunkt
Lønudbetalingen finder sted den første torsdag efter lønningsperiodens afslutning.

Hvis det af lønadministrative grunde findes hensigtsmæssigt med længere respit mellem lønningsperiodens afslutning og lønningsdagen, er der adgang til lokalt at træffe aftale om lønudbetaling om fredagen.

Falder lønningsdagen på en helligdag, udbetales lønnen 2 dage før. Virksomhederne har dog ret til at afvikle lønudbetalingen gennem et forskud 2 dage før søgnehelligdagen og en restudbetaling ved næste normale lønudbetaling.

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.

Hvis 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.

Stk. 5 Anden overenskomst
På virksomheder, hvor flertallet af medarbejderne er omfattet af en anden overenskomst end nærværende, følger de af nærværende overenskomst omfattede medarbejdere de regler for lønningsperiode og lønudbetaling, som er gældende for flertallet af beskæftigede medarbejdere.

Stk. 6 Fratrådte medarbejdere
Fratrådte medarbejdere har krav på at få lønnen tilsendt til første normale lønudbetalingsdag efter fratrædelsen.

Stk. 7 Lønudbetaling ved sommerferie
På virksomheder, der holder samlet ferielukning i 2 eller 3 uger, kan der opstå det problem, at feriens placering afskærer medarbejderne fra lønudbetaling i en uacceptabel lang periode.

Dette problem er der enighed om at løse ved, at virksomhederne altid lønafregner første torsdag (evt. fredag, jf. stk. 3) efter ferien i henhold til følgende retningslinjer:

Sommerferie på 2 uger

1) Falder ferien i selve lønperioden, udbetales (overføres) lønnen for 14 dages perioden før ferien på den førstkommende torsdag/fredag efter sommerferiens afslutning.

2) Falder de 2 ugers sommerferie derimod inden for to 14 dages perioder, udbetales (overføres) lønnen for den første halve 14 dages periode (indtil før ferien) på den førstkommende torsdag/fredag efter sommerferien. Lønnen for den sidste halve 14 dages periode (indtjent efter ferien) udbetales (overføres) den anden torsdag/fredag efter sommerferien.

   Det henstilles dog til virksomheden i den under pkt. 1 omhandlede situation at se med velvilje på enkelte medarbejderes ønske om at måtte modtage et kontant acontobeløb svarende til en uges gennemsnitsfortjeneste til udbetaling torsdag/fredag umiddelbart inden ferien. Dette acontobeløb fratrækkes ved første lønudbetaling efter ferien. For indtjeningen i den anden uge efter ferien og fremover overgås til den hidtil på virksomheden fastlagte 14 dages turnus.

Sommerferie på 3 uger

3) Hvis en 14 dages periode afsluttes umiddelbart før sommerferiens begyndelse, udbetales (overføres) lønnen for denne periode på førstkommende torsdag/fredag efter sommerferiens afslutning. Den halve 14 dages periode indtjent lige efter ferien udbetales (overføres) den anden torsdag/fredag efter sommerferiens afslutning.
   Derefter tages den faste turnus for 14 dages perioder i anvendelse.

4) Hvis ferieperioden falder således, at lønnen for en halv 14 dages periode står tilbage før sommerferien, udbetales (overføres) denne førstkommende torsdag/fredag efter sommerferien.

   Det henstilles dog til virksomhederne i den under pkt. 3 omhandlede situation at se med velvilje på enkelte medarbejderes ønske om at måtte modtage et kontant acontobeløb svarende til en uges gennemsnitsfortjeneste til udbetaling torsdag/fredag umiddelbart inden ferien. Dette acontobeløb fratrækkes ved første lønudbetaling efter ferien.

Efter ferien overgås til de faste 14 dages perioder.

KAPITEL 5 OVERARBEJDE, FORSKUDT TID, HOLDDRIFT MV.

§ 24. Overarbejde

Stk. 1 Overarbejdets omfang
Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Stk. 2 Varsling af overarbejde
Overarbejde udover 1 time skal varsles senest kl. 12.00 den pågældende dag. Hvis sådant overarbejde ikke er varslet rettidigt, eller hvis varslet overarbejde ikke kommer til udførelse betales:

pr. 1. marts 2026.....kr. 121,38
pr. 1. marts 2027.....kr. 125,63
pr. 1. marts 2028.....kr. 130,03

Stk. 3 Overarbejdsbetaling
a. For arbejde, der udføres uden for den enkelte uges fastlagte normale daglige arbejdstid, jf. § 6, stk. 1, betales følgende tillæg:

Første og anden klokketime efter normal arbejdstid
pr. 1. marts 2026.....kr. 49,25
pr. 1. marts 2027.....kr. 50,97
pr. 1. marts 2028.....kr. 52,75

Tredje og fjerde klokketime efter normal arbejdstid
pr. 1. marts 2026.....kr. 78,46
pr. 1. marts 2027.....kr. 81,21
pr. 1. marts 2028.....kr. 84,05

Femte klokketime og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse
pr. 1. marts 2026.....kr. 143,17
pr. 1. marts 2027.....kr. 148,18
pr. 1. marts 2028.....kr. 153,37

For overarbejde forud for normal arbejdstid, så der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte hold, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet kl. 6.00 til kl. 18.00
pr. 1. marts 2026.....kr. 49,25
pr. 1. marts 2027.....kr. 50,97
pr. 1. marts 2028.....kr. 52,75

Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 18.00 til kl. 6.00
pr. 1. marts 2026.....kr. 143,17
pr. 1. marts 2027.....kr. 148,18
pr. 1. marts 2028.....kr. 153,37

b. Tilsiges en medarbejder til at udføre arbejde på en i forvejen tilsikret hel hverdagsfridag betales følgende tillæg:

Timer mellem kl. 6.00 og kl. 18.00
pr. 1. marts 2026.....kr. 78,46
pr. 1. marts 2027.....kr. 81,21
pr. 1. marts 2028.....kr. 84,05

Timer mellem kl. 18.00 og kl. 6.00
pr. 1. marts 2026.....kr. 143,17
pr. 1. marts 2027.....kr. 148,18
pr. 1. marts 2028.....kr. 153,37

c. For arbejde på søn- og helligdage betales følgende tillæg:

Fra den daglige normale arbejdstids begyndelse og indtil kl. 12.00
pr. 1. marts 2026.....kr. 97,84
pr. 1. marts 2027.....kr. 101,26
pr. 1. marts 2028.....kr. 104,80

Fra kl. 12.00 og indtil den normale arbejdstids begyndelse
pr. 1. marts 2026.....kr. 143,17
pr. 1. marts 2027.....kr. 148,18
pr. 1. marts 2028.....kr. 153,37

Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse
pr. 1. marts 2026.....kr. 143,17
pr. 1. marts 2027.....kr. 148,18
pr. 1. marts 2028.....kr. 153,37

d. Tilsiges en medarbejder til at arbejde i spisepausen, og denne derved forskydes ud over ½ time, betales der herfor:
pr. 1. marts 2026.....kr. 34,74
pr. 1. marts 2027.....kr. 35,96
pr. 1. marts 2028.....kr. 37,22

Stk. 4 Opgørelse af overarbejdstiden
Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt tid af den normale arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en medarbejderen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

Ved fradrag for forsømt tid inden for en lønningsperiode modregnes der først i de i samme lønningsuge sidst præsterede overarbejdstimer.

Normale dagarbejdstimer, der benyttes til afspadsering af overtimer i henhold til overenskomstens overarbejdsregler, betragtes ikke som forsømt tid.

Stk. 5 Afspadsering af overarbejde
Overarbejde, der hidrører fra sygeafløsning, andre medarbejderes udeblivelse, lastning og losning af skibe, samt overarbejde forårsaget af ovnsammenbrud, maskinhavari, forsyningsafbrydelser og lignende, afspadseres ikke.

Andet overarbejde, udover 10 timer i 4 på hinanden følgende uger ved fuldtidsbeskæftigelse, skal - medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten - afspadseres som hele fridage inden for 6 måneder efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfridag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastsættes af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

Hvis afspadsering i henhold til foranstående ikke kan finde sted inden for den fastsatte frist, kan afspadsering udskydes eller, hvis organisationerne enes om at give dispensation, helt bortfalde.

Hvis tvingende grunde taler derfor, kan overarbejde - udover de anførte 10 timer - fritages for afspadsering. Hvis overarbejde - udover de anførte 10 timer - ønskes fritaget for afspadsering, skal parterne omgående indsende ligelydende ansøgning til såvel GLS-A som 3F Den Grønne Gruppe om dispensation for afspadsering, idet en sådan ansøgning dog i intet tilfælde må være hindrende for overarbejdets påbegyndelse og udførelse.

Dispensationsansøgningen, der underskrives af begge lokale parter, skal være afsendt senest dagen efter det udvidede overarbejdes påbegyndelse, så der umiddelbart herefter mellem organisationerne kan træffes afgørelse om dispensationen.

I tiden indtil organisationernes afgørelse måtte foreligge, gives der virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten i forening bemyndigelse til - hvis forholdene taler derfor - at give fritagelse for afspadsering af eventuelt i mellemtiden udført overarbejde.

For en medarbejder, der har opsigelsesvarsel i henhold til overenskomstens § 42, skal afspadsering være afsluttet inden opsigelsesvarslets udløb. Eventuelt overarbejde i en opsigelsesperiode skal ikke afspadseres.

For medarbejdere, der ikke er fuldtidsbeskæftigede, finder disse regler kun anvendelse, hvis medarbejderen i en enkelt kalenderuge er beskæftiget udover det til enhver tid normerede antal arbejdstimer for fuldtidsbeskæftigede.

Anm.
For konsumfiskeindustriens virksomheder gælder følgende undtagelser:

1. *Afspadseringsperioden udgør 6 måneder i stedet for 4 måneder.*
2. *Afspadsering i spidsbelastningsperioder kan udskydes udover den i pkt. 1 anførte periode.*
3. *Personer i nøglepositioner, f.eks. personer, der arbejder i forbindelse med losning og lastning, forberedelse og afslutning af arbejde, er undtaget fra reglerne om afspadsering.*

Stk. 6 Sygdom og afspadsering
Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

§ 25. Forskudt arbejdstid

Stk. 1 Etablering af forskudt arbejdstid
Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 6.00 - kl. 18.00.

Der henvises her til bestemmelserne i overenskomstens § 6, stk. 2 vedrørende varsling af normal arbejdstid.

Stk. 2 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. 3 og stk. 4 er opfyldt.

Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales følgende tillæg:

Voksne medarbejdere pr. time:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00
pr. 1. marts 2026.....kr. 30,75
pr. 1. marts 2027.....kr. 31,83
pr. 1. marts 2028.....kr. 32,94

Fra kl. 22.00 til kl. 6.00
pr. 1. marts 2026.....kr. 61,94
pr. 1. marts 2027.....kr. 64,11
pr. 1. marts 2028.....kr. 66,35

Ved arbejde på forskudt arbejdstid, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 6.00 følgende tillæg
pr. 1. marts 2026.....kr. 66,95
pr. 1. marts 2027.....kr. 69,29
pr. 1. marts 2028.....kr. 71,72

Stk. 3 Varsling til forskudt arbejdstid
Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel. Hvis varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter reglerne i § 24, stk. 3, for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 4 Varighedsbestemmelser ved forskudt arbejdstid
Når en medarbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales denne, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst 1 uge, med de i § 24, stk. 3, nævnte overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 5 Overarbejde ved forskudt arbejdstid
Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant arbejde - foruden det i stk. 2 nævnte tillæg - de i § 24, stk. 3, fastsatte overarbejdstillæg, regnet ud fra den forskudte arbejdstid.

§ 26. Holddriftsarbejde

Overenskomstaftalen ”Arbejde i Holddrift” mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe er gældende for nærværende overenskomst.

KAPITEL 6 SØGNEHELLIGDAGS- OG FRIDAGSKONTO SAMT FRITVALGSKONTO

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

Der opspares søgnehelligdagsbetaling og betaling for 5 feriefridage, jf. § 29, pr. år samt for overenskomstfastsatte fridage, jf. § 30, 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, 1. maj, 5. juni (grundlovsdag), 2. pinsedag, Kr. Himmelfartsdag, juleaftensdag samt 1. og 2. juledag.

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

Desuden udbetales forskudsbeløbene ved afvikling af de overenskomstfastsatte fridage og feriefridage.

Stk. 4 Udbetaling af forskud
Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligdagen(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 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 søgnehelligdag
Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen krav på forskudsbeløb samt overenskomstmæssig betaling for arbejde på en søgnehelligdag.

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.

§ 28. Fritvalgskonto

Stk. 1 Bidrag
Medarbejderne opsparer bidrag til en fritvalgskonto af den ferieberettigede løn. Bidraget udgør:

pr. 1. marts 2026..... 9 %
pr. 1. marts 2027..... 10 %
pr. 1. marts 2028..... 11 %

Feriegodtgørelse er indeholdt i opsparingen.

Stk. 2 Anvendelsesformål
Under ansættelsesforholdet kan opsparingen på fritvalgskontoen anvendes til:

- indbetaling på medarbejderens pensionsordning,
- børneomsorgsdage
- børns 2. og 3. sygedag,
- lægebesøg med børn,
- seniorfridage,
- børnebørns-omsorgsdage,
- ledsagelse af nærtstående eller
- kontant udbetaling.

Hvis 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

§ 29. 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 søgnehelligdags- og fridagskontoen, jf. § 27.

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 tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed - ikke afholdes, kan den optjente løn for fridagene udbetales.

Opsparede fridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.

§ 30. Overenskomstfastsatte fridage

Ud over de ved lovgivningen fastsatte søgnehelligdage samt de i § 29 optjente feriefridage er der følgende overenskomstfastsatte fridage:

1. maj og 5. juni (grundlovsdag) - regnet fra kl. 6.00 morgen eller fra normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag - er hele fridage. Den 24. december er hel fridag.

Hvis der af enkelte medarbejdere på disse dage forlanges arbejde udført, betales der tillæg i henhold til § 24, stk. 3, pkt. b og c.

Betaling på overenskomstfastsatte fridage ydes fra søgnehelligdags- og fridagskontoen, jf. § 27.

§ 31. 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.

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 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.

Stk. 6 Overførsel af ferie
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.

Stk. 7 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

§ 32. Arbejdsmarkedspension 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 Den Grønne Gruppe. 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 10,66 % og medarbejderen 2,33 %.

Med virkning fra 1. juni 2026 gælder følgende:
Pensionsbidraget udgør 13,99 % af den ferieberettigede løn plus ferie og søgnehelligdagsbetaling samt fritvalgskonto. Arbejdsgiveren betaler 11,66 % og medarbejderen 2,33 %.

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

Stk. 3 Indbetaling af pensionsbidrag
Pensionsbidraget indbetales månedsvis til PensionDanmark efter vejledning fra PensionDanmark.

Stk. 4 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov
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.

Stk. 5 Sundhedsordning
Medarbejderne er omfattet af en sundhedsordning gennem PensionDanmark. Ordningen er finansieret gennem pensionsbidraget.

Se i øvrigt Kapitel 20: Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning.

KAPITEL 9 SYGDOM MV.

§ 33. 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
Hvis 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 (overenskomstmæssig timeløn samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed) i indtil 10 uger (12 uger hvor første fraværsdag er den 1. maj 2026 eller senere) ved rettidig anmeldt dokumenteret sygdom. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning, at den pågældende medarbejder under fraværsperioden 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 medarbejderen i indtil 10 uger (12 uger hvor første fraværsdag er den 1. maj 2026 eller senere) med normal løn

(overenskomstmæssig timeløn samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed).

Stk. 5 Tilbagefald
Ved yderligere sygefravær (tilbagefald) på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i første fraværsperiode.

Hvor 1. fraværsdag er den 1. maj 2026 eller senere:
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

Stk. 6 Feriegodtgørelse
Feriegodtgørelse beregnes i henhold til reglerne i ferielovens § 20.

Stk. 7 Forsørgertabsydelse
Dør en medarbejder i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer der medarbejderens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem medarbejderen har forsørgelsespligt, 4, 8 eller 12 ugers løn, når medarbejderen ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

§ 34. Barns sygdom mv.

Stk. 1 Ret til fravær ved barnets sygdom
Medarbejdere med 9 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
Hvis 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 14 år Frihed gives til den ene af barnets forældre, og kan højst omfatte barnets første sygedag.

Betalingen udgør normal løn (overenskomstmæssig timeløn samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed).

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 og tredje sygedag
Hvis barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere to fridage. Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til sædvanlig løn fra fritvalgskontoen.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri ved barnets anden og tredje 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.

§ 35. 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.

§ 36. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til frihed 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.

§ 37. Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til frihed til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. år. Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. år, uanset hvor mange børn/børnebørn medarbejderen har. Retten vedrører børn under 14 år.

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

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

§ 38. 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.

§ 39. Pasning af alvorligt syge

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

KAPITEL 10 BARSEL

§ 40. Barsel

Stk. 1 Løn under barsel
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.

Lønnen svarer til normal løn (overenskomstmæssig timeløn samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed).

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under orlov til den anden forælder.

Stk. 2 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov
Der henvises til § 32, stk. 4.

Stk. 3 Løn under forældreorlov
Arbejdsgiveren yder desuden 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.

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.

Stk. 5 Oversigt over barsel

Pr. 1. juni 2026

Fravær med løn	**Mor**	**Den anden forælder**	**Social forælder**	**Nærtstående familiemedlem**
Før forventet fødselstidspunkt *Normal løn*	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Efter fødsel: første 10 uger efter fødsel *Normal løn*	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Efter fødsel: Øremærket skal afholdes inden 52 uger efter fødslen *Sædvanlig løn*	9 uger	9 uger	9 uger	9 uger
Efter fødsel: Til fri fordeling skal afholdes inden 52 uger efter fødslen *Sædvanlig løn*	Op til 8 uger (kan deles mellem forældrene)	Op til 8 uger (kan deles mellem forældrene)	Op til 8 uger (kan deles mellem forældrene)	Op til 8 uger (kan deles med soloforælderen)
Samlet set:	Op til 31 uger	Op til 19 uger	Op til 25 uger	Op til 17 uger

Stk. 6 Adoptanter
Adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, har ret til løn under fravær 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, hvis 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.

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. Herudover yder arbejdsgiver betaling under orlov, jf. stk. 3.

Stk. 7 Refusion
Det er en forudsætning for betalingen i henhold til stk. 1-6, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Hvis refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

§ 41. Barselsudligning

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

KAPITEL 11 OPSIGELSESREGLER

§ 42. Opsigelsesvarsler

Stk. 1 Opsigelsesvarsler
Inden for de første 9 måneders ansættelse er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.

For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end de i stk. 2 nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum - idet dog læretid tæller med - gælder følgende opsigelsesvarsel:

a. Fra arbejdsgiverens side:
   Efter 9 mdrs. beskæftigelse ..... 21 dage
   Efter 3 års beskæftigelse ..... 49 dage
   Efter 6 års beskæftigelse ..... 70 dage

Medarbejdere, der er fyldt 50 år:
   Efter 9 års beskæftigelse ..... 90 dage
   Efter 12 års beskæftigelse ..... 120 dage

b. Fra medarbejderens side:
   Efter 9 mdrs. beskæftigelse ..... 7 dage
   Efter 3 års beskæftigelse ..... 14 dage
   Efter 6 års beskæftigelse ..... 21 dage
   Efter 9 års beskæftigelse ..... 28 dage

Stk. 2 Anciennitet
Det er ancienniteten på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for de under stk. 1 anførte opsigelsesvarsler.

Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage, mens erstatning for manglende varsel, jf. stk. 7, kun beregnes for mistede arbejdsdage.

Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke:

- Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til arbejdsgiveren.
- Indkaldelse til militærtjeneste.
- Barselsorlov.
- Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialemangel eller lignende, hvis medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

Vedvarer en fraværsperiode, der skyldes sygdom eller militærtjeneste, udover 3 måneder, tæller kun de første 3 måneder med i anciennitetsberegningen.

Stk. 3 Medlemmer af samarbejdsudvalg og arbejdsstudieudvalg
Medarbejdere, der er faste medlemmer af samarbejdsudvalg og arbejdsstudieudvalg, og som ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, har ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over det i stk. 1 anførte. Dette særlige opsigelsesvarsel bortfalder efter samme regler, som gælder for tillidsrepræsentanter.

Stk. 4 Opsigelse under sygdom og ferie
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 (84 dage hvor første fraværsdag er den 1. maj 2026 eller senere). Beskyttelsen mod opsigelse under sygdom gælder alene, hvis 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.

I tilfælde, hvor opsigelse i henhold til stk. 1 skal gives, kan en sådan opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie.

Ønskes arbejdsforholdet afbrudt i tilslutning til ferie og dertil knyttede søgnehelligdage eller andre fridage af i alt mindst 2 ugers varighed, skal varslet afgives på en sådan måde, at der til søgning af nyt arbejde, henholdsvis ny arbejdskraft, bliver i alt 21 dage (3 uger) til rådighed uden for frihedsperioden, dog ikke længere end den pågældendes opsigelsesvarsel. Ferie-, fri- og søgnehelligdage kan indgå i varslet, jf. stk. 2.

Stk. 5 Bortfald af opsigelsesvarsler
Opsigelsesvarslet bortfalder:

- ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejderes arbejdsstandsning, samt
- ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

For medarbejdere, der er antaget til at udføre et bestemt bygningsarbejde uden for virksomhedens område, gælder ingen opsigelsesvarsler. Dette meddeles medarbejderen skriftligt ved ansættelsen.

Stk. 6 Generhvervelse af anciennitet
Medarbejdere, som afskediges efter at have opnået ret til opsigelsesvarsel i henhold til stk. 1, eller som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller af en af de i stk. 2 nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 9 måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet.

Medarbejdere, som er fratrådt virksomheden med det i stk. 1 gældende varsel, kan dog efter varselsperiodens udløb tilbydes genansættelse af kortere varighed end det opnåede opsigelsesvarsel, når der i hvert enkelt tilfælde er givet skriftlig meddelelse herom ved arbejdets begyndelse.

Stk. 7 Erstatning for manglende varsel
Hvis en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund uden det medarbejderen tilkommende varsel, betaler virksomheden denne en erstatning, svarende til medarbejderens normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

Hvis en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det varsel, denne har pligt til, skal medarbejderen betale et beløb til modparten, svarende til den for den pågældende medarbejder normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

Hvis en medarbejder, der har modtaget eller betalt erstatning for manglende varsel ved afskedigelse eller opsigelse, genansættes inden for opsigelsesvarslets løbetid, har den part, der har betalt erstatning, ret til at kræve den del af erstatningen, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden tilbagebetalt.

Uanset medarbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale om, at medarbejderen straks kan fratræde arbejdet, hvis medarbejderen beviser, at der er tilbudt denne en fast plads eller lignende, hvis tiltrædelse ikke gør det muligt for medarbejderen at overholde opsigelsesvarslet.

Stk. 8 Tilbagetrækning af opsigelser
En afskedigelse henholdsvis en opsigelse kan trækkes tilbage, så længe arbejdsforholdet ikke er endeligt afbrudt, med den virkning, at erstatningsansvar i henhold til stk. 7 eller § 43 ikke kan gøres gældende, selvom tilbuddet om arbejdsforholdets fortsættelse ikke modtages.

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 § 51.

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 § 49, stk. 4 (realkompetencevurdering).

Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til én arbejdsdag, inkl. de i § 45 (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 uddannelsestilbud, 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, hvis 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 kompetence-afklaring og uddannelse i opsigelsesperioden/i forlængelse af opsigelsesperioden.

§ 43. Afskedigelse under akkord

Enkelt-akkord

Stk. 1 Ophævelse af enkelt-akkord
En medarbejder, der står i enkelt-akkord *), må ikke afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund, medmindre tvingende omstændigheder, f.eks. arbejdets afbestilling eller en af den pågældende arbejdsgiverorganisations hovedledelse anerkendt arbejdsstandsning, foranlediger det, - ligesom medarbejderen ikke uden aftale med arbejdsgiverne må forlade virksomheden, forinden den pågældende akkord er færdig, medmindre tvingende

omstændigheder, f.eks. sygdom, militærtjeneste eller en af den pågældende medarbejderorganisations hovedledelse anerkendt arbejdsstandsning, foranlediger det.

**) Ved begrebet "enkelt-akkord" forstås en akkord, der er afsluttet med en enkelt medarbejder om udførelsen af et bestemt arbejde. En sådan akkord fortsætter med at være enkelt-akkord for den oprindelige akkordhaver, selvom der senere sættes flere medarbejdere til at arbejde på den, f.eks. for at få den hurtigere færdig.*

Stk. 2 Afskedigelse af en grund, der kan tilregnes medarbejderen
Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, afskediges af en medarbejderen tilregnelig grund, fortaber denne retten til overskud på den akkord, medarbejderen arbejder på i det øjeblik, medarbejderen afskediges, men beholder retten til overskud på andre påbegyndte akkorder, der opgøres i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 3 Afskedigelse af en grund, der ikke kan tilregnes medarbejderen
Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund, og uden at tvingende omstændigheder foranlediger det, har medarbejderen krav på udbetaling af hele akkordsummen på samtlige påbegyndte akkorder.

Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund, idet tvingende omstændigheder foranlediger det, beholder medarbejderen retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales denne i forhold til det udførte arbejde, når akkorden er afsluttet og opgjort, hvilket bør ske hurtigst muligt.

Stk. 4 Medarbejderen forlader enkelt-akkorden
Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, forlader virksomheden uden aftale med arbejdsgiveren, og uden at tvingende omstændigheder foranlediger det, fortaber medarbejderen sin eventuelt resterende løn og ret til overskud på samtlige påbegyndte akkorder, idet medarbejderen dog får udbetalt kr. 37,70 pr. præsteret arbejdstime i akkord.

Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, forlader virksomheden efter aftale med arbejdsgiveren, beholder medarbejderen retten til overskud på alle begyndte akkorder, der udbetales medarbejderen i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Anm.
Anvendelse af lønningsperioder på 2 uger eller mere medfører ikke, at en medarbejder, der i henhold til stk. 4, første afsnit, mister tilgodehavende løn, kan miste et sådant tilgodehavende, hvis det i tilfælde af, at lønnen var blevet udbetalt ugevis, ville være kommet til udbetaling på den foranliggende ugentlige normale lønudbetaling.

Fælles-akkord

Stk. 5 Afskedigelse af en grund, der kan tilregnes medarbejderen
Når en medarbejder, der står i fælles-akkord, afskediges af en medarbejderen tilregnelig grund, fortaber denne retten til overskud på den akkord, medarbejderen arbejder på i det øjeblik, denne afskediges, og dette tilfalder de øvrige deltagere i akkorden, men medarbejderen beholder retten til overskud på andre påbegyndte akkorder, der opgøres i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 6 Afskedigelse af en grund, der ikke kan tilregnes medarbejderen
Når en medarbejder, der står i fælles-akkord, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund, beholder denne retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales denne i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 7 Medarbejderen forlader fælles-akkorden
Når en medarbejder, der står i fælles-akkord, forlader virksomheden uden aftale med arbejdsgiveren eller uden at have givet mindst 2 dages opsigelse, fortaber medarbejderen sin ret til overskud på samtlige påbegyndte akkorder, og dette tilfalder de øvrige deltagere i disse.

Når en medarbejder, der står i fælles-akkord, forlader virksomheden efter aftale med arbejdsgiveren eller efter at have givet 2 dages opsigelse, beholder denne retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales medarbejderen i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Anm.
Hvis en medarbejder ønsker at forlade sin akkord og beviser, at dette sker, fordi der er tilbudt medarbejderen en fast plads eller lignende, bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale med denne.

§ 44. Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1 Uafbrudt beskæftigelse
Hvis 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, hvis medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer ledighedsdagpenge. 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
Hvis 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. Hvis 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 bevilliget efter servicelovens § 118.

Stk. 7 Fratrædelsesgodtgørelse til grænsegængere
Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til 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 ledighedsdagpenge (a-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Medarbejderen skal opfylde de øvrige betingelser for fratrædelsesgodtgørelse for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

§ 45. 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 nødvendigt 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

§ 46. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1 Valg
På enhver virksomhed, hvor der er beskæftiget mindst 5 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, dog ikke vikarer fra vikarbureauer, sikres mulighed for

at kunne deltage i valget, der i øvrigt kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de der beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

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

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

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

Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters 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.

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 lægge hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.
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 mæglingsmøder, 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.

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 f.eks. 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.

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 til at give tillidsrepræsentanten et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder, og efter 2 års funktion som tillidsrepræsentant i pågældende virksomhed et opsigelsesvarsel på i alt 6 måneder, dog således at gældende varselsregler ikke kan forringes. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten.

Stk. 5 Fagretlig behandling
Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til nærværende overenskomst og har 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden, kan den pågældendes arbejdsforhold, medmindre der er tale om arbejdsmangel, ikke afbrydes før den pågældendes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen af opsigelsen ved fagretlig behandling. Dette forudsætter dog, at den fagretlige behandling påbegyndes inden én uge og fremmes mest muligt.

Stk. 6 Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter
En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan mindst ét år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for ét år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet som almindelig medarbejder. Denne regel gælder alene fratrådte 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.

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.

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan 3F Den Grønne Gruppes organisationskonsulent afholde informationsmøde én gang årligt.

Stk. 9 Deltagelse i informationsmøder om overenskomstfornyelse
Valgte tillidsrepræsentanter har 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.

§ 47. 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 arbejdsmiljø-repræsentanten er en del af det systematiske arbejdsmiljøarbejde, herunder bl.a. 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.

Stk. 6 Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter
Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Den Grønne Gruppe, modtager et årligt vederlag på 10.000 kr. 3F Den Grønne Gruppe foranlediger, at vederlaget udbetales direkte til arbejdsmiljørepræsentanten.

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

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Se i øvrigt Kapitel 20: Protokollat om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter.

§ 48. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

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

KAPITEL 13 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

§ 49. 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 uddannelsesniveauet.

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, så 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, så samarbejdsudvalget (sekundær 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 nødvendigt 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. Real-kompetencevurderingen 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 nødvendigt 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/generhvervelse af førerkort.

KAPITEL 14 LOKALAFTALER

§ 50. Lokalaftaler

Stk. 1 Indgåelse
Lokalaftaler indgås mellem arbejdsgiver og medarbejdere på den enkelte virksomhed. De lokale afdelinger af forbundet og organisationerne kan tilkaldes til forhandling.

Stk. 2 Indhold
GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe er enige om, at de i denne overenskomst indeholdte bestemmelser hver på deres område bør indeholde en udtømmende regulering af løn- og arbejdsvilkår. Med henblik på at fremme dette formål er overenskomstparterne derfor enige om, at der ikke i overenskomstperioden på enkelte virksomheder kan skabes kutymer eller træffes aftaler, der fraviger eller supplerer de i denne overenskomst indeholdte bestemmelser, når bortses fra overenskomstens § 11 og § 19.

Stk. 3 Godkendelse
Lokalaftaler, som fraviger eller supplerer nærværende overenskomsts regler, når bortses fra § 11 og § 19, er ugyldige, medmindre de skriftligt godkendes af såvel GLS-A som 3F Den Grønne Gruppe.

Stk. 4 Gyldighed
Lokalaftaler om arbejdsforhold er, medmindre andet aftales mellem parterne, sideløbende med overenskomsten. Parterne i lokalaftalen kan dog begære lokalforhandling af lokal-aftalens indhold. Hvis enighed herom ikke opnås lokalt, kan sagen videreføres til fagretlig behandling. Hvis der ikke opnås enighed på organisationsmødet, kan sagen ikke videreføres, hvilket medfører, at aftalen fortsætter uændret.

Stk. 5 Opsigelse
Lokalaftaler om løn og tillæg til løn samt akkord og bonussystemer samt kutymer og reglementer kan opsiges af begge parter med to måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

Opsigelse af lokalaftaler om anvendelse af arbejdsstudier kan dog ikke ske med kortere varsel end 6 måneder til den 1. i en måned. For de i tilslutning til sådanne arbejdsstudieaftaler fastsatte minut- eller timefaktor gælder det almindelige opsigelsesvarsel i henhold til dette stk. første afsnit.

Stk. 6 Opsigelsesforhandling
I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 5 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingsmøde eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være modstående organisation i hænde inden for de i stk. 5 angivne opsigelsesfrister, jf. Regler for behandling af faglig strid.

Stk. 7 Iagttagelse af opsigelsesregler
Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selvom udløbsdatoen er passeret.

Stk. 8 Information af medarbejderne
Ved indgåelse af lokalaftaler, der væsentligt ændrer løn- og arbejdsforhold, informerer arbejdsgiveren de berørte medarbejdere i nødvendigt omfang.

§ 51. 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 efter bestemmelserne i § 50.

KAPITEL 15 KONTROL

§ 52. 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. Hvis 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 20: Protokollat om pligten til at afgive oplysninger om underleverandører).

Hvis 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 16 UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER

§ 53. 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, så 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.

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

Stk. 3 Møde
Hvis 3F får kendskab til forringelser af branchens overenskomstmæssige forhold, tager 3F Den Grøne Gruppe 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 Den Grønne Gruppe 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.

§ 54. 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, hvis 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 nødvendige 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.

Hvis vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres anciennitet 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 17 ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 55. Frihed til begravelse

Arbejdsgiveren kan ikke modsætte sig medarbejdernes deltagelse i begravelser, når sådan deltagelse begrænses til en rimelig repræsentation for virksomhedens eller afdelingens medarbejdere. I særlige tilfælde, hvor forholdene gør det naturligt, kan deltagelsen udvides til en større kreds eller under ganske særlige forhold som ved ulykkestilfælde eller lignende til samtlige medarbejdere på virksomheden eller i afdelingerne. I alle tilfælde skal der dog i behørig tid forinden og tidligst muligt ske henvendelse herom til arbejdsgiveren.

§ 56. Arbejdsfordeling

Stk. 1 Arbejdsfordeling
Der er enighed om, at arbejdsfordeling i konkrete situationer kan være velegnet til imødegåelse af afskedigelser som følge af en midlertidig produktionsnedgang.

Organisationerne finder, at indførelse af arbejdsfordelingsordninger ikke må medføre indskrænkninger i arbejdskraftens geografiske og faglige mobilitet og derved hindre fremtidig strukturtilpasning. Arbejdsfordeling bør kun iværksættes af driftsmæssige årsager som f.eks. ordrenedgang. Det skal fremhæves, at indførelse af arbejdsfordeling med oppebærelse af dagpenge betyder, at den ansatte - uanset gældende opsigelsesvarsel - har pligt til at påtage sig andet af Jobcentret eller arbejdsløshedskassen anvist arbejde, så andre virksomheder fortsat kan få anvist den nødvendige kvalificerede arbejdskraft.

Stk. 2 Etablering af arbejdsfordeling
Organisationerne er enige om nedenstående retningslinjer for indførelse af arbejdsfordelingsordninger inden for overenskomstens områder:

a. Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af kortvarig karakter.

b. Arbejdsfordelingen aftales ved lokale forhandlinger – produktionsstop ud over 4 uger ad gangen dog ved ansøgning til organisationerne. Kan enighed ikke opnås, kan arbejdsgiveren varsle arbejdsfordeling med 3 ugers varsel. Inden for dette tidsrum har parterne påtaleret i henhold til Regler for behandling af faglig strid. For så vidt en uoverensstemmelse om arbejdsfordelingsordning indbringes til fagretlig behandling, kan arbejdsfordelingsordningen ikke træde i kraft, før mæglingsmøde har været afholdt.

Et mæglingsmøde skal i alle tilfælde være afholdt inden 14 dage fra arbejdsgivers fremsendelse af varsel, jf. ovenfor. Hvis enighed om sagen ikke opnås på mæglingsmødet, er arbejdsgiveren berettiget til at iværksætte den pågældende arbejdsfordelingsordning.

Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsfordelingsordningen er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv efter denne aftale, kan herefter videreføres på normal måde i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

c. Aftalen om arbejdsfordeling bør tilrettelægges således, at der etableres hold, der skiftes til at være i arbejde/ledige. Fordelingsordninger kan i øvrigt aftales med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge eller med samlet lukning af virksomheden, afdelinger eller produktionsområder.

Hvor fordelingsordninger aftales med 1 uges lukning/1 uges arbejde eller med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge, kan den enkelte medarbejder inden for 12 på hinanden følgende måneder ikke deltage i arbejdsfordelingsordninger i mere end sammenlagt 13 uger.

Arbejdsfordelingsordningen kan dog forlænges, hvis det i hvert enkelt tilfælde godkendes af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd. Anmodning herom skal fremsendes af virksomheden til Det Regionale Arbejdsmarkedsråd senest 4 uger før selve for-delingsordningen eller den eventuelle forlængelse skal træde i kraft. Det Regionale Arbejdsmarkedsråds afgørelse skal være kommet frem til virksomheden og vedkommende arbejdsløshedskasse senest 1 uge før ordningens eller forlængelsens ikrafttræden.

Hvor der aftales samlet lukning af virksomheden, afdelinger eller produktionsområder, kan den enkelte medarbejder inden for 12 på hinanden følgende måneder ikke deltage i arbejdsfordelingsordninger i mere end 13 uger sammenlagt.

Ved beregning af det tilladte antal arbejdsfordelings uger inden for en 12 måneders periode regnes bagud fra en ny fordelingsperiodes begyndelse.

Fordelingsordningen løber fra begyndelsen af en kalenderuge, og der startes med en ledighedsperiode. Etableres fordeling i henhold til ovennævnte og afbrydes denne inden udløbet af de 4 uger, betragtes disse som forbrugt.

d. Ledighed, der følger af ordninger, skal tilstræbes samlet i større sammenhængende perioder. Der kan ikke etableres arbejdsfordelingsordninger, hvor ledigheden omfatter mindre end 2 dage pr. uge.

Fordelingsordningen skal anmeldes til Det Regionale Arbejdsmarkedsråd inden en uge før den planlagte begyndelsesdato. Der anvendes det af rådet udarbejdede skema. Der udarbejdes forbundsvis et skema for hver afdeling eller arbejdsområde.

Fordelingsordningernes samlede varighed skal på forhånd være anført i indberetningsskemaet. Der kan således ikke iværksættes ordninger, der forudsætter, at der uge for uge gives meddelelse om den kommende uges fordelingsordninger.

Viser det sig nødvendigt inden en aftalt fordelingsperiodes udløb at forlænge perioden, kan dette dog aftales inden for rammerne af de 13 uger. Der udarbejdes tillige navneli-

ster med angivelse af den enkelte medarbejders navn og CPR-nr. og arbejdsløshedskasse samt varigheden af fordelingsperioderne. Både skema og navneliste indsendes af henholdsvis virksomheden og tillidsrepræsentanten til de respektive organisationer samt Jobcentret, senest 8 dage inden ordningens ikrafttræden.

e. Da formålet med arbejdsfordelingsordninger blandt andet er at undgå afskedigelser, som ellers ville være nødvendige, må afskedigelser under en løbende arbejdsfordeling kun ske af årsager, der er begrundet i den pågældendes egne forhold.

   Viser det sig herudover under løbende arbejdsfordeling nødvendigt at foretage afskedigelser, skal arbejdsfordelingsordningen forinden tages op til en lokal drøftelse. Kan enighed ikke opnås om videreførelse, indbringes spørgsmålet til drøftelse under organisationernes medvirken. Kan enighed ikke opnås mellem organisationerne, bortfalder arbejdsfordelingsordningen. Arbejdsfordeling kan tidligst indføres 4 uger efter afslutningen af en tidligere gennemført fordeling i den pågældende afdeling/arbejdsområde, medmindre der foreligger driftsmæssig begrundelse herfor.

f. Hvor en virksomhed under en arbejdsfordelingsperiode får et korterevarende behov for arbejdskraft, medregnes en sådan periode med mere beskæftigelse end forudsat i fordelingsordningen i arbejdsfordelingsperioden, medmindre arbejdsfordelings-ordningen forinden er afmeldt til Det Regionale Arbejdsmarkedsråd. Tillige skal organisationerne orienteres skriftligt senest 10 dage efter, at ordningen er afmeldt til rådet.

g. Hvis medarbejdere undtagelsesvis har fået tillagt funktionærstatus, kan disse omfattes af arbejdsfordelingsordninger i overensstemmelse med ovennævnte retningslinjer.

anm.
Ovennævnte paragraf om arbejdsfordeling, dækkende den mellem ovennævnte organisationer indgåede overenskomst, er ikke gældende inden for fjerkræslagterier og fiskeindustrien. For de ovenfor nævnte områder vil aftaler om arbejdsfordeling kunne indføres efter nærmere forhandling parterne imellem.

§ 57. Værnefodtøj

Stk. 1 Tilskud

Virksomheden yder tilskud til køb af egnet godkendt værnefodtøj til de ansatte:

- Hvor arbejdsforholdene på grund af særlig risiko for fodskader, der kan undgås ved at bruge værnefodtøj, kræver det,
- hvor virksomhedens sikkerhedsorganisation anbefaler det, eller
- hvor den enkelte ansatte ønsker det.

Det normale tilskud svarer til prisen for almindelige værnetræsko i henhold til listens punkt I.

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af værnesko, fastsættes tilskuddet til prisen for almindelige værnesko i henhold til listens punkt II.

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af værnefodtøj med ankelstøtte, fastsættes tilskuddet til prisen for værnestøvler i henhold til listens punkt III.

Hvor lægelig anvisning nødvendiggør brug af ortopædisk værnefodtøj, ydes tilskud i henhold til listen.

Ejendomsretten til værnefodtøj, hvortil virksomheden yder tilskud i henhold til foranstående bestemmelser, tilfalder medarbejderen.

Organisationerne regulerer ovennævnte liste årligt pr. 1. marts på baggrund af indhentede oplysninger fra de sædvanlige leverandører.

Stk. 2 Særligt værnefodtøj
Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af andre typer værnefodtøj end nævnt i stk. 1, betales udgiften af virksomheden og fodtøjet forbliver dennes ejendom.

Stk. 3 Pligt til at anvende værnefodtøj
Medarbejdere, der modtager tilskud i henhold til stk. 1, er pligtig til at anvende værnefodtøj under arbejdet, medmindre der lokalt er truffet anden aftale.

Stk. 4 Vedligeholdelse af værnefodtøj
Det påhviler medarbejderen for egen regning at sørge for renholdelse og normal vedligeholdelse (ekskl. eventuelle reparationer) af det værnefodtøj, medarbejderen anvender under udførelse af arbejde i virksomheden.

Stk. 5 Indkøb af værnefodtøj
Værnefodtøj, hvortil virksomheden yder tilskud, indkøbes efter aftale med virksomheden.

Fornyelse af nedslidt eller ødelagt værnefodtøj, der ikke længere opfylder sit formål, skal aftales med virksomheden.

Stk. 6 Uoverensstemmelser
Uoverensstemmelser om ovenstående behandles i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

§ 58. Helbredskontrol for natarbejdere

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

Hvis helbredskontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

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

§ 59. 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.

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

a) Medarbejderens fritvalgskonto
b) Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 32
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.

KAPITEL 18 FONDE

§ 60. 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 ¾ til FH og ¼ til GLS-A.

Pr. 1. januar 2027 udgør bidraget 20,5 øre pr. præsteret arbejdstime.
Pr. 1. januar 2028 udgør bidraget 22,5 øre pr. præsteret arbejdstime.

§ 61. 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 Den Grønne Gruppe 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 mv.).

§ 62. Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond

Der er oprettet en kompetenceudviklingsfond (Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond). Fondens bestyrelse er sammensat paritetisk af 3F Den Grønne Gruppe og GLS-A. 3F Den Grønne Gruppe 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.

§ 63. Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde

Virksomheden afsætter 55 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, arbejdsmiljø- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen inden for overenskomstens område.

Pr. 1. april 2026 udgør bidraget 60 øre pr. præsteret arbejdstime.
Pr. 1. april 2027 udgør bidraget 65 øre pr. præsteret arbejdstime.
Pr. 1. april 2028 udgør bidraget 70 øre pr. præsteret arbejdstime.

Midlerne opkræves og indbetales til GLS-A – 3F Den Grønne Gruppe 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 19 AFTALER, FAGRETLIGE REGLER OG GYLDIGHEDSPERIODE

§ 64. Hovedaftalen

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

§ 65. Samarbejdsaftalen

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

§ 66. Organisationsaftaler

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

§ 67. Regler for behandling af faglig strid

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

§ 68. Overenskomstens varighed

Nærværende overenskomst er gældende, indtil den i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2029.

København, den 25. februar 2026

For GLS-A	For 3F Den Grønne Gruppe
Helle Reedtz-Thott	Allan Busk

KAPITEL 20 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
10,66 %	2,33 %	12,99 %

Med virkning fra 1. juni 2026 fordeler bidragene sig således:

Arbejdsgiverbidrag	Medarbejderbidrag	I alt
11,66 %	2,33 %	13,99 %

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. 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.

I forbindelse med indtrædelse i ordningen kræves ikke helbredsoplysninger.

Stk. 4 Efterløn, folkepension mv.
Hvis 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, medarbejdere, der modtager seniorpension samt medarbejdere med socialt frikort.

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.

Hvis de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, så 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.

Stk. 8 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, f.eks. 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 arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

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 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 %, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Hvis virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag.

For så vidt angår de 6,0 % (fra 1. marts 2027 7,0 %) kan nyoptagne medlemmer af GLS-A 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 % (fra 1. marts 2027 3,5 %) i bidrag.

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

GLS-A skal senest 2 måneder efter indmeldelsen meddele 3F Den Grønne Gruppe 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.

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, hvis de er udformet skriftligt.

Organisationerne har i fællesskab udarbejdet 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 Den Grønne Gruppe 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.

Hvis 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 Den Grønne Gruppe 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 entreprisevirksomhed.

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, så 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.

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

Alle ugens dage medregnes, når fristen på 72 timer skal opgøres, dog bortset fra perioder med søgnehelligdage, 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 fravigelse af ferielovens §§ 7 og 15

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, hvis 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.

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 kl. 6.00-18.00. 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.

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 medarbejderens 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 overenskomstmæssige 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, så den samlede arbejdstid i ugen reduceres med 7,4 timer pr. fridag.

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

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

Stk. 3 Ændring af den planlagte arbejdstid
Arbejdsgiveren kan alene ændre en allerede fastlagt arbejdstidsplan, når driftsmæssige forhold, herunder medarbejderes 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. Hvis 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, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage
Udover det i stk. 1 anførte fleksibilitetstillæg honoreres medarbejderen for de timer, hvor medarbejderen arbejder på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige

fridage. Honoreringen gives i tidsrummet fra kl. 6.00 morgen til samme tid dagen efter. Medarbejderen kan vælge mellem en af følgende to modeller:

a. Arbejde på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage betales med et tillæg på kr. 82,90 pr. time.

b. For hver time medarbejderen arbejder på lørdage, søndage, søgnehelligdage 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.

   Hvis 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.

Hvis 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.

Placeres arbejdstiden så arbejdsdagen helt eller delvist starter eller slutter uden for tidsrummet kl. 6.00-18.00, 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.

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

Hvis 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 overenskomstmæssige 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.

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 én 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 helbredskontrol 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 helbredskontrol til natarbejderne
    i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år
    ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredskontrol

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

Protokollat om 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.

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.

Protokollat om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Den Grønne Gruppe, modtager et årligt vederlag på 10.000 kr. 3F Den Grønne Gruppe foranlediger, at vederlaget udbetales direkte til arbejdsmiljørepræsentanten.

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.

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 i øvrigt fremgår af denne overenskomsts gældende bestemmelser.

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

STIKORDSREGISTER

48-timersreglen ... 70
Adoptanter ... 34
Afskedigelse ... 38
Akkord ... 16; 38
Alternativ arbejdstidsplanlægning ... 66
Anciennitetstillæg ... 13; 30
Ansættelsesbevis ... 6
Arbejdsfordeling ... 53
Arbejdsmarkedspension ... 28; 60
Arbejdsmiljørepræsentanter ... 44; 45; 71
Arbejdstid ... 6; 8; 10
Arbejdstidens overholdelse ... 11
Barselsudligning ... 35
Børnebørnsomsorgsdage ... 31
Børneomsorgsdage ... 31
Børns sygdom ... 30
Databeskyttelse ... 70
Deltidsbeskæftigelse ... 7
Efteruddannelse ... 47
Fastlønsaftaler ... 17
Ferie afholdt i timer ... 28
Feriefridage ... 26
Feriegarantiordning ... 28
Feriegodtgørelse ... 27; 30
Feriekort ... 27
Fonde ... 46; 57
Forhøjet pension under orlov ... 29
Forskudt arbejdstid ... 23
Fratrædelsesgodtgørelse ... 40
Fravigelse af ferieloven ... 66
Fritvalgskonto ... 25; 62
Funktionærlignende ansættelse ... 63
Gravides natarbejde ... 7
Grundlovsdag ... 27
Grænsegængere ... 41
Gyldighedsområde ... 6
Helbredskontrol ... 56
Hjemsendelse ... 17; 47
Hovedaftalen ... 59
Indfasning af pension ... 61
Informationsmøder - tillidsrepræsentant ... 44
Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere ... 65
Kompetenceafklaring ... 46
Kompetenceudvikling ... 45
Kontrol ... 49
Ledsagelse af nærtstående ... 32
Lokalaftaler ... 48
Lokalløn ... 12
Lægning af arbejdstid ... 8
Lønningsperioden ... 18
Lønudbetaling ved sommerferie ... 19
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne ... 71
Modregning ... 60
Natarbejde ... 69
Natarbejdere ... 56
Nyoptagne virksomheder ... 6
Oplysning om underleverandører ... 65
Opsigelsesvarsler ... 35; 64
Organisationsaftaler ... 59

Orlov 33
Overarbejde 20; 21
Overdraget orlov 33
Overenskomstfastsatte fridage 27
Overenskomstfravigende lokalaftaler 49
Overførelse af ferie 28
Pension 57
Pension af feriepenge 28
Pensionsbidrag 28; 60; 61
Pensionsbidrag - forhøjet under pension 29
Pensionsbidrag - øget egetbidrag 60
Pensionsdepot 62
Pensionsindfasning 60
Regler for behandling af faglig strid 59; 64
Rejsearbejde 15
Samarbejdsaftalen 59
Seniorfridage 25
Seniorsamtaler 56
SH-konto 24
Sundhedsordning 29; 57; 61
Sygdom 22; 29; 36; 64
Sympatikonflikt 51
Særoverenskomst 6
Søgnehelligdags- og fridagskonto 24
Takograf 47
Tilbagefald - sygdom 30
Tillidsrepræsentanter 41; 44
Tilskadekomst 29
Uddannelse i forbindelse med opsigelse 37
Uddannelsesambassadør 47
Udearbejde 13
Underleverandører 50; 65
Ungarbejdere 16
Varierende ugentlig arbejdstid 9
Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter 45; 71
Vejledning ved opsigelse 41
Ventetid 17
Vikarer 51
Værnefodtøj 55
Weekendarbejde 10

GLS-A
Agro Food Park 13
8200 Aarhus N
8740 3400
info@gls-a.dk

3F Den Grønne Gruppe
Kampmannsgade 4
1604 København V
70 300 300
3f@3f.dk

Varenr. 4015

Fiskeopdræt 2026–2029