



# Pligter og rettigheder ved graviditet, barsel, forældreorlov samt ved barns sygdom.

Gennemgang af overenskomst og lovgivning i forbindelse  
med graviditet og barsel, børn og familie. 2024-2025

Den Grønne Gruppe



# Indhold

- 3 Rettigheder og pligter ved graviditet og barsel
- 4 Hvad siger loven om barsel og forældreorlov?
- 6 Et puslespil
- 8 Den samlede orlov: Barselsorlov til begge forældre
- 10 Før fødslen: Graviditetsorlov
- 12 Efter fødslen: Barselsorlov
- 13 Efter fødslen: Fædreorlov
- 14 Forældreorlov
- 15 Adoption
- 16 Barsel og pension
- 16 Barns sygdom
- 18 Lønoversigt ved barsel og adoption 2024–2025

Den Grønne Gruppes medlemmer:

## Rettigheder og pligter ved graviditet og barsel

Rettigheder i forbindelse med graviditet, barsel, orlov og pasning af syge børn mv. er en blanding af lovgivning og overenskomstaftalte rettigheder.

Der er tale om et resultat af årtiers politisk kamp for børns og forældres rettigheder. Og om mange års faglig kamp for overenskomster, der giver endnu bedre vilkår, end dem du er sikret gennem lovgivningen.

I denne pjece<sup>1</sup> kan du læse om dine rettigheder ifølge lovgivning og overenskomster, således som de er nu og her.

3F's Grønne Gruppe fortsætter indsatsen for at forbedre dine vilkår på arbejdsmarkedet – så der bliver taget vidtgående familiepolitiske hensyn.

Har du brug for yderligere råd eller vejledning om dine barselsrettigheder vil din tillidsrepræsentant eller den lokale 3F afdeling kunne hjælpe dig.



**Held og lykke med familieførørgelsen!**

**Venlig hilsen**

Allan Busk,  
gruppeformand for  
3F's Grønne Gruppe



1 Pjecen er at betragte som vejledning og kan ikke træde i stedet for konkret rådgivning fra din lokale 3F-afdeling. Lovene og overenskomsternes formuleringer, praksis og fortolkning er gældende og går forud for teksten i denne vejledning.

# Hvad siger loven om barsel og forældreorlov?

**Alle har ret til orlov i forbindelse med deres barns fødsel og ved adoption.**

Barselsloven angiver dels hvor megen orlov, man har ret til, hvilke forpligtelser man har i forhold til at varsle sin orlov og ikke mindst, hvilke dagpenge rettigheder man har i forbindelse med orloven.

Det betyder, at hvis du er ansat på en arbejdsplads uden overenskomst, så er det barselsloven der gælder i forbindelse med familieførelsen.

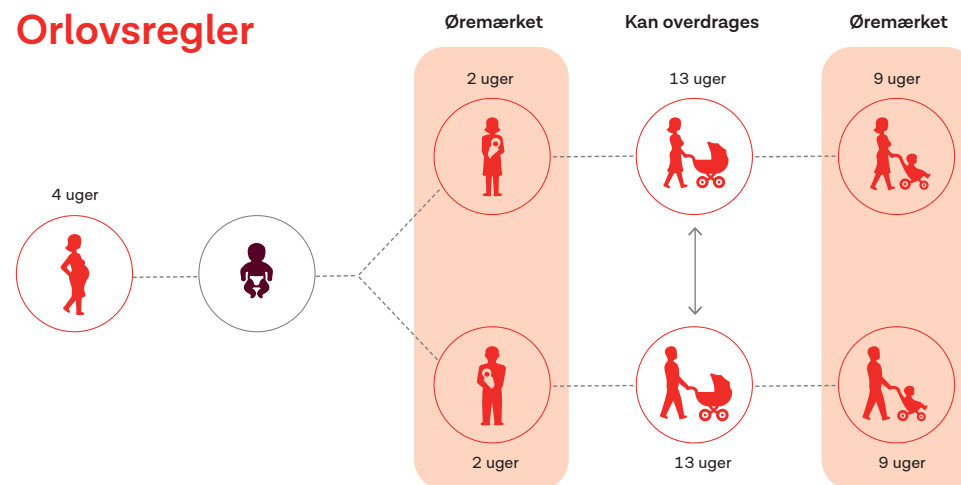
Hvis du er ansat på en arbejdsplads med overenskomst, så vil der aftalte regler, f.eks. at du får løn under barsel, hvor meget betalt orlov du kan holde osv. Det vil være forbedringer i forhold til lovgivningen på området.

Hvis du er i tvivl om, hvilken overenskomst der gælder for dig kan du kontakte din lokale 3F afdeling.

**Du kan finde flere detaljerede oplysninger om graviditet og arbejdsmiljø, barsel og orlov på:**

- [www.3f.dk](http://www.3f.dk)
- [www.borger.dk](http://www.borger.dk)
- [www.baujordtilbord.dk](http://www.baujordtilbord.dk)

## Orlovsregler



# Et puslespil

**Rettighederne i forbindelse med barsel er lidt af et puslespil. Lovgivningen sikrer nogle grundlæggende rettigheder (ret til fravær og ret til dagpenge med videre). Disse suppleres så af overenskomstens regler om supplerende løn og pension i forbindelse med fraværet. I det følgende kan du læse om dine rettigheder og forpligtelser i kort form.**

## Loven

Når der i det følgende henvises til "loven", menes der barselloven (Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, lovbekendtgørelse nr. 235 af 12. februar 2021, med ændringer).

## Beskyttelsesregler

En mulig familieførøgelse må ikke spænde ben for en ansættelse. Derfor behøver du ikke i forbindelse med en ansættelsessamtale at fortælle, at du skal have barn. Og arbejdsgiveren må ikke spørge til din situation i den forbindelse eller tillægge det betydning, hvis man fx kan se graviditeten.

Det kan være sagligt at blive opsagt under graviditet, barsel og forældreorlov, men lovgivningen på området stiller store krav til sagligheden.

Ifølge Ligebehandlingsloven §9<sup>2</sup> må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende på grund af graviditet, barsel eller adoption. Man må heller ikke afskediges på grund af fertilitetsbehandling, graviditet eller orlov i forbindelse med familieførøgelsen. Far/medmor, der tager eller påtænker at tage orlov i forbindelse med fødslen, er beskyttet på lige fod med moderen, der føder barnet. Adoptanter er beskyttet på lige fod med biologiske forældre, fra det tidspunkt adoptanterne er godkendt til adoption og har valgt land.

Arbejdsgiveren har omvendt eller delt bevisbyrde ved afskedigelse under de ovennævnte forhold. Det er som hovedregel arbejdsgiveren, der skal bevise, at en eventuel afskedigelse ikke skyldes graviditet, barsel, forældreorlov eller adoption.

Beskyttelsen dækker også perioden mellem og under orloven. Man må ikke forskelsbehandles *på grund af* barslen. Det gælder for eksempel manglende lønregulering og ændrede ansættelsesvilkår. Den særlige beskyttelse gælder for begge forældre.

Du skal altid kontakte din 3F afdeling, hvis du bliver afskediget i forbindelse med din graviditet, barsel og forældreorlov. Tilsvarende gør sig gældende, hvis du oplever at blive frasortet til en jobsamtale på grund af graviditet, eller at dine ansættelsesvilkår forringes under eller efter din orlov.

## Overenskomsten

De overenskomster, der henvises til i denne pjece, er:

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

- Jordbrug
- Gartnieri og planteskoler
- Skovbrug
- Agroindustri
- Golf
- Fiskeopdræt, -slagterier og -forædling
- GASA Transport

### DI Overenskomst II – Mejeribrugets Arbejdsgiverforening

- Mejeribranchens Fællesoverenskomst
- Danske Anlægsgartnere (DAG)**
- Anlægsgartnerarbejde

- Indendørsbeplantning
- Golfbaner

### DI II

- Gartneroverenskomst

### Dansk Erhverv Arbejdsgiver for medlemmer af BL – Danmarks

#### Almene Boliger

- Gartnararbejde i almene boligorganisationer

## Virksomheder uden overenskomst

Uanset om du er ansat hos en virksomhed med overenskomst eller uden overenskomst sikrer loven, at man som minimum kan modtage barselsdagpenge under graviditet og barsel.

Det er desuden aftalt, at alle arbejdsgivere, der ikke er omfattet af en barselsfond via en arbejdsgiverforening, skal indbetale et beløb til barsel.dk. Det betyder, at enhver arbejdsgiver kan få refunderet en del af lønomkostningen for den medarbejder, der er på barsel. Men i modsætning til ansatte, der er omfattet af en overenskomst, som giver ret til løn under barsel, kan uorganiserede arbejdsgivere uden overenskomst selv afgøre, om de vil gøre brug af refusionsordningen.

Får du ikke den løn under orlov, som din overenskomst giver dig ret til, bør du kontakte fagforeningen hurtigst muligt.

<sup>2</sup> Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. Nr. 244 af 19. april 1989 - lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011.



Den samlede orlov:

# Barselsorlov til begge forældre

Begge forældre har ret til orlov i forbindelse med deres barns fødsel og ved adoption. Forældrene kan holde orlov sammen eller i forlængelse af hinanden<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) LBK nr. 235 af 12/02/2021 samt lov nr. 343 af 22. marts 2022 (barselsloven).

## Ret til fravær

Moderen har ret til at afholde sin orlov fra 4 uger før fødslen. Herefter har forældrene tilsammen ret til fravær i 48 uger i forbindelse med barsel og adoption.

Forældre der får to eller flere børn ved samme fødsel, har ret til ekstra fravær i 26 uger tilsammen.

## Fordelingen af orloven

Som udgangspunkt kan hver forælder få barselsdagpenge i 24 uger efter barnets fødsel, hvis forældrene bor sammen, og forældrene opfylder beskæftigelseskravet ved fraværets start. Som mor har du desuden ret til dagpenge 4 uger før forventet fødsel. Orloven er opdelt således, at begge forældre har to ugers øremærket orlov lige efter fødslen. Far/medmor kan efter aftale med sin arbejdsgiver holde de to ugers fædreorlov fleksibelt over de første 10 uger efter fødslen. Men de to uger kan ikke overdrages til den anden forælder.

Efter de to ugers orlov, kan moren fortsætte på 8 ugers barselsorlov med ret til barselsdagpenge. De 8 uger kan også overdrages til faren/medmor. Når de første 10 uger efter fødslen derved er gået, har begge forældre 9 ugers forældreorlov, som ikke kan overføres til den anden part (øremærket orlov). Det gælder for både mor og far/medmor, at de skal holdes

inden for et år efter barnets fødsel. Hvis de 9 ugers forældreorlov ikke afholdes, falder de bort.

Derudover har begge forældre yderligere 13 ugers forældreorlov, som kan overdrages til den anden forælder. Orloven afholdes som udgangspunkt inden for et år efter fødslen, men det er muligt at udskyde forældreorloven indtil barnets 9. år. For at udskyde orloven skal den forælder, som vil gøre brug af ordningen, genoptage sit arbejde på fuld tid i en periode, hvor den pågældende ellers havde ret til barselsdagpenge.

**Kort opsummeret betyder det, at hvis mor overdrager alle sine 13 uger til far/medmor, vil han/hun kunne holde op til 37 ugers orlov med barselsdagpenge. Omvendt hvis far/medmor overdrager alle sine uger til mor, vil hun kunne afholde 37 ugers orlov efter fødslen.**

Hvis du er tvivl om dine rettigheder, så kontakt din lokale 3F-afdeling.

## Før fødslen:

# Graviditetsorlov

## Ifølge loven har moderen ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet:

- når hun skal til forebyggende graviditetsundersøgelser og disse foregår i arbejdstiden.
- når der skønnes at være 4 uger til fødslen (graviditetsorlov).
- tidligere end de 4 uger hvis lægen skønner, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for moderens helbred eller for fosterets.
- tidligere end de 4 uger hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, så hun ikke kan varetage sit arbejde – og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.

Arbejdsgiveren udbetaler dagpenge under fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

Skyldes fraværet arbejdets karakter, som forhindrer moderen i at forsætte

beskæftigelsen under graviditeten, af hensyn til moderens eller fostrets helbred, skal arbejdsgiveren udbetale normal løn under fraværet, indtil moderen kan overgå til graviditetsorlov.

## Forældrenes varsel om fødselstidspunkt

Moderen har pligt til – med 3 måneders varsel – at oplyse arbejdsgiveren om det forventede fødselstidspunkt, samt om hun forventer at udnytte retten til graviditetsorlov før fødslen.

Det er lægens eller jordemoderens vurdering af det forventede fødselstidspunkt, der tages udgangspunkt i.

De fleste overenskomster giver ret til løn under de fire ugers graviditetsorlov, hvis anciennitetskravet er opfyldt.

Far/medmor skal senest 4 uger før fødsel oplyse arbejdsgiveren, at man vil benytte retten til fædreorlov eventuel overdraget orlov i forbindelse med fødslen.



## Efter fødslen: Barselsorlov

**Moderen har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter fødsel.**

Herefter har hun ret til barsel i yderligere 8 uger (10 uger i alt). De 8 uger kan overdrages til far/ medmoren.

Loven giver moderen ret til barselsdagpenge i hele 10-ugers perioden, hvis hun opfylder ovennævnte forudsætninger.

Moderen har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor meget orlov hun vil holde i forbindelse med barslen – og hvornår hun vil holde den. Dette skal ske senest 8 uger efter fødslen.

Overenskomsterne giver som hovedregel moderen ret til løn under barsel efter samme regler som under graviditetsorlov i hele barselsperioden på 10 uger.



## Efter fødslen: Fædreorlov

**Far/medmor har under barselsorloven ret til at afholde 2 ugers sammenhængende fædreorlov umiddelbart efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet ved adoption. Fædreorloven kan opdeles i flere perioder.**

Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger flyttes til et andet tidspunkt inden for de første 10 uger efter fødslen.

Hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet, kan den anden forælder indtræde i moderens ret til fravær. Arbejdsgiveren skal have besked hurtigst muligt.

Overenskomsterne giver den anden forælder ret til løn under fædreorloven – se oversigten bagerst i pjecen.



## Forældreorlov

Efter barselorloven har forældrene ret til hver at holde 24 ugers forældreorlov.

Far/medmor har ret til at tage hul på sin del af forældreorloven inden for moderens barselorlovsperiode. Far/medmor har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor meget forældreorlov, der ønskes afholdt i forbindelse med barslen – og hvornår den skal afholdes. Dette skal varsles senest 6 uger efter fødslen.

### Fleksible muligheder

De 24 ugers forældreorlov kan deles og fordeles på alle mulige måder. Forældrene kan holde orlov i forlængelse af hinanden eller samtidig. Noget af orloven kan udskydes, eller orloven kan spredes ud over en længere periode, hvis man ønsker at starte på nedsat tid.

Se den grafiske oversigt over barsel og forældreorlov på side 5.

### Løn under forældreorlov

Overenskomsterne giver ret til løn under forældreorlov i indtil 24 uger fordelt mellem moderen og far/medmor. Disse 24 uger skal placeres indenfor 52 uger efter fødslen, og hver af forældrenes orlov kan deles i to perioder medmindre andet aftales.

Du skal varsle arbejdspladsen om afholdelsen af forældreorloven minimum 3 uger før selve afholdelsen.

Ansatte i almene boligforeninger har ret til samlet 52 ugers betalt barsel- fædre- og forældreorlov.

## Adoption

Der gælder de samme regler for alle adoptanter. Uanset hvordan din familie er sammensat vil du altid have de samme rettigheder, hvis du er den der adopterer, enten alene eller sammen med en partner.

### Lovgivningen og adoption

Adoptanter har ret til frihed i 4 uger ved afhentningen af barnet i udlandet, og hvis særlige forhold kræver det op til 8 uger.

Adoptanterne har ret til 10 ugers orlov med dagpenge efter modtagelsen af barnet, hvor hver adoptant har ret til fravær i 6 uger, der bortset fra 2 sammenhængende uger ikke kan holdes samtidigt.

Adoptanterne har ret til at overdrage op til 4 ugers orlov til den anden adoptant. Forældreorloven følger samme regler som for biologiske forældre.

### Løn under orloven

Som hovedregel giver overenskomsterne medarbejdere med mindst ni måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 24 måneder ret til løn under barsel og forældreorlov fra og med 4 uger før det forventede fødsels tidspunkt. Anciennitetsbestemmelserne er ligeledes gældende ved adoption. Ansatte ved almene boligselskaber er ikke omfattet af nogen anciennitetsbestemmelser.

Retten til fuld løn er som udgangspunkt betinget af, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats (barselsdagpenge).

Du har ret til barselsdagpenge, hvis du opfylder disse tre betingelser:

- Du skal være ansat på den første dag i din orlov eller dagen før.
- Du skal have mindst 160 timer inden for de seneste fire hele måneder før orloven.
- Du skal have mindst 40 timer om måneden i mindst tre af de fire måneder. Lønnen svarer til den løn, man ville have oppebåret i perioden. Der kan dog være en maksimumsats i overenskomsten.

Til adoptanter beskæftiget under en overenskomst med Danske Anlægsgartnere, eller under Mejeribranchens Fællesoverenskomst, betales løn i 4 uger. Ved afhentningen af barnet i udlandet, kan fraværet forlænges i op til 4 uger, hvis særlige forhold kræver det.



På GLS-A området betales løn i en uge før modtagelsen af et adoptivbarn i Danmark, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptanternes hjem. Ved afhentning af barnet i udlandet følges samme regler som ved Danske Anlægsgartnere.

På de øvrige overenskomster betales der først løn ved barnets modtagelse.

Den grønne gruppes overenskomster giver ret til, i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet, at begge adoptanter får løn i 6 uger hver.

## Barsel og pension

Arbejdsmarkedspensionen udgør i dag et væsentligt element i de kollektive overenskomster. Det har derfor også stor betydning, når indbetalingen sættes i bero i en periode på grund af orlov. Oftest er det kvinden, der afholder den ulønnede del af forældreorloven, og af den årsag

har de fleste overenskomster aftalt, at pensionsbidraget forhøjes for kvinder, der afholder barselsorlov. Derved sikres det, at kvindens pensionsordning ikke forringes væsentligt under forældreorloven. Den ekstra pensionsindbetaling fremgår af overenskomsten.

## Barns sygdom

Ingen ønsker, at deres børn bliver syge, men det er umuligt at undgå. Overenskomsterne på de grønne områder giver ret til pasning af dit syge barn med løn, hvis barnet bliver hjemkaldt samt den efterfølgende første hele sygedag.

Friheden til pasning gives som hovedregel til børn under 12 år.

Efter den første hele sygedag er det muligt at afholde yderligere én fridag med barnet. Desuden gives der frihed til lægebesøg. Friheden afholdes normalt uden løn, men du kan benytte fritvalgskontoen til betaling for løntabet.

Retten til frihed gives til den ene forældre eller stedforældre, hvis barnet under sygeforholdet bor i hjemmet.

Hvis du er ansat i en virksomhed uden overenskomst, har du ret til frihed på barnets første sygedag indtil anden pasning er etableret, men du har ikke ret til løn eller dagpenge<sup>4</sup>.

Anciennitetskravet for ret til frihed ved barns sygdom samt aflønningen fremgår af overenskomsten og kan også læses i skemaet bagerst i folderen.

### Hospitalsindlæggelse

Når ens barn skal indlægges, sikrer overenskomsterne, at du som forældre har ret til frihed med løn, når det er nødvendigt at blive indlagt på hospitalet sammen med det syge barn under 14 år. Indlæggelsen kan også foregå i hjemmet.

I almene boligselskaber er aldersgrænsen 15 år.

Friheden gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

### Alvorligt syge børn

Forældre med alvorligt syge børn under 18 år har ret til dagpenge, hvis de helt eller delvist må opgive deres arbejde af hensyn til pasning af barnet<sup>5</sup>. Det er en betingel-

se, at barnets sygdom medfører behov for ophold på hospital eller lignende institution i 12 dage eller mere. Behandling eller pleje i hjemmet kan sidestilles med ophold på hospitalet. Kravet om en sygeperiode på minimum 12 dage er ikke gældende for børn af enlige forsørgere.

### Særlige tilfælde

Ovenstående er en gennemgang af hovedreglerne. Herudover kan der være en række specielle situationer som for eksempel uarbejdsdygtighed under graviditeten, udskydelse af retten til barselsdagpenge, ophold på sygehus, barnets eller moderens død, sygdom under barselsorloven, at man bor eller arbejder i et andet land med mere.

Kommer du ud for én eller flere af disse ting, så kontakt straks både din kommune, din 3F afdeling og din arbejdsgiver. Du kan altid få din tillidsrepræsentant til at hjælpe dig.

<sup>4</sup> Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager af 1. april 2006.  
<sup>5</sup> Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel - Barselsloven §26.

Lønoversigt ved barsel og adoption 2024-2025

|                                                            | Graviditet, barsel og fædreorlov           | Forældreorlov                              | Adoptanter barsel (før/efter afhentning)   | Barns sygdom – hjemkaldelse                               | Barns 1. og 2. hele sygedag** (DP = Dagpenge – FV = Fritvalgskonto)    | Barns hospitalsindlæggelse en uge pr. år              |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| GLS-A                                                      | Anciennitetskrav 9 måneder<br>Løn pr. time | Anciennitetskrav 9 måneder<br>Løn pr. time | Anciennitetskrav 9 måneder<br>Løn pr. time | Anciennitetskrav 6 måneder – op til 12 år<br>Løn pr. time | Anciennitetskrav 6 måneder – op til 12 år<br>Løn pr. time              | Intet anciennitetskrav – op til 14 år<br>Løn pr. time |
| Gartneri og planteskole                                    | kr. 162,50*                                | Sædvanlig løn                              | kr. 162,50*                                | Anciennitetskrav 9 måneder – op til 12 år. Sædvanlig løn  | 1. dag DP-sats + kr. 11,00 pr. time<br>2. dag med sædvanlig løn fra FV | kr. 162,50                                            |
| Jordbrug                                                   | kr. 162,50*                                | Sædvanlig løn                              | kr. 162,50*                                | Sædvanlig løn                                             | 1. dag DP-sats + kr. 11,00 pr. time<br>2. dag med sædvanlig løn fra FV | Overenskomstmæssig timeløn                            |
| Golf                                                       | kr. 162,50*                                | Sædvanlig løn                              | kr. 162,50*                                | Sædvanlig løn                                             | 1. dag DP-sats + kr. 11,00 pr. time<br>2. dag med sædvanlig løn fra FV | kr. 162,50                                            |
| Agro-industrielle overenskomster                           | kr. 162,50*                                | Sædvanlig løn                              | kr. 162,50*                                | Sædvanlig løn                                             | 1. dag DP-sats + kr. 11,00 pr. time<br>2. dag med sædvanlig løn fra FV | Overenskomstmæssig timeløn                            |
| Skovbrugsoverenskomsten                                    | kr. 162,50*                                | Sædvanlig løn                              | kr. 162,50*                                | Ingen anciennitetskrav. Ingen aldersgrænse. Sædvanlig løn | 1. dag DP-sats + kr. 11,00 pr. time<br>2. dag med sædvanlig løn fra FV | kr. 162,50                                            |
| Fiskeopdræt, -slagterier og -forædling                     | kr. 162,50*                                | Sædvanlig løn                              | kr. 162,50*                                | Sædvanlig løn                                             | 1. dag DP-sats + kr. 11,00 pr. time<br>2. dag med sædvanlig løn fra FV | Overenskomstmæssig timeløn                            |
| GASA Transport                                             | kr. 162,50*                                | Sædvanlig løn                              | kr. 162,50*                                | Sædvanlig løn                                             | 1. dag DP-sats + kr. 11,00 pr. time<br>2. dag med sædvanlig løn fra FV | Overenskomstmæssig timeløn                            |
| Danske Anlægsgartnere                                      | Anciennitetskrav 9 måneder                 | Anciennitetskrav 9 måneder                 | Anciennitetskrav 9 måneder                 | Anciennitetskrav 2 måneder – op til 12 år                 | Anciennitetskrav 2 måneder – op til 12 år                              | Intet anciennitetskrav – op til 14 år                 |
| Anlægsgartnerarbejde                                       | Sædvanlig løn                              | Sædvanlig løn                              | Sædvanlig løn                              | Sædvanlig løn                                             | 1. dag sædvanlig løn<br>2. dag sædvanlig løn fra FV                    | Sædvanlig løn                                         |
| Golfbaner                                                  | Sædvanlig løn                              | Sædvanlig løn                              | Sædvanlig løn                              | Sædvanlig løn                                             | 1. dag sædvanlig løn<br>2. dag sædvanlig løn fra FV                    | Sædvanlig løn                                         |
| Indendørsbeplantning                                       | Sædvanlig løn                              | Sædvanlig løn                              | Sædvanlig løn                              | Sædvanlig løn                                             | 1. dag sædvanlig løn<br>2. dag sædvanlig løn fra FV                    | Sædvanlig løn                                         |
| DI II                                                      | Anciennitetskrav 9 måneder                 | Anciennitetskrav 9 måneder                 | Anciennitetskrav 9 måneder                 | Anciennitetskrav 9 måneder                                | Anciennitetskrav 9 måneder                                             | Ingen anciennitet – op til 14 år                      |
| Gartnere                                                   | Sædvanlig løn                              | Sædvanlig løn                              | Sædvanlig løn (efter afhentning)           | Sædvanlig løn                                             | 1. dag sædvanlig løn<br>2. dag sædvanlig løn fra FV                    | Sædvanlig løn                                         |
| Mejeribranchens Fællesoverenskomst                         | Sædvanlig løn                              | Sædvanlig løn                              | Sædvanlig løn                              | Sædvanlig løn                                             | 1. dag sædvanlig løn<br>2. dag sædvanlig løn fra FV<br>op til 14 år    | Sædvanlig løn                                         |
| Dansk Erhverv Arbejdsgivere – BL – Danmarks Almene Boliger | Intet anciennitetskrav                     | Intet anciennitetskrav                     | Intet anciennitetskrav                     | Intet anciennitetskrav – op til 15 år                     | Intet anciennitetskrav – op til 15 år                                  | Intet anciennitetskrav – op til 15 år                 |
| Gartnere                                                   | Sædvanlig løn                              | Sædvanlig løn                              | Sædvanlig løn (efter afhentning)           | Sædvanlig løn                                             | Sædvanlig løn                                                          | Sædvanlig løn                                         |

\*Timeløn når der er en overenskomstaftalt makssats.

\*\*2. hele sygedag er uden løn men kan afregnes med sædvanlig løn fra fritvalgskontoen. Gartnere under Dansk Erhverv arbejdsgivere / BL har ret til sædvanlig løn.



## 3F

Fagligt Fælles Forbund  
Kampmannsgade 4  
1604 København V  
Tlf.: 70 300 300  
[www.3f.dk](http://www.3f.dk)