



**BRANCHEOVERENSKOMST**

# 2023 - 2025

---

**Gartnerarbejde i  
almene boligorganisationer**







**2023-2025**

---

**OVERENSKOMST**

For gartnerarbejde  
mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for medlemmer af  
BL - Danmarks Almene Boliger  
og 3F Den Grønne Gruppe

# INDHOLD

§ 1 Formål og gyldighedsområde .....	4
§ 2 Ansættelsesvilkår .....	5
§ 3 Arbejdsopgaver .....	5
§ 4 Glatførebekæmpelse.....	6
§ 5 Arbejdstid .....	7
§ 6 Overarbejde.....	8
§ 7 Fridage .....	8
§ 8 Ferie .....	8
§ 9 Feriefridage/fritimer .....	9
§ 10 Løn m.m. ....	10
§ 11 Fritvalgs Lønkonto .....	12
§ 12 Arbejdsmarkedspension .....	13
§ 13 Fravær ved sygdom .....	14
§ 14 Fravær under barsel/adoption .....	15
§ 15 Frihed og orlov ved barns og familiemæssig sygdom .....	17
§ 16 Orlov og tjenestefrihed .....	19
§ 17 Opsigelsesfrister m.m. ....	19
§ 18 Kørselstilskud .....	21
§ 19 Telefontilskud m.v. ....	21
§ 20 Arbejdstøj og sundhedsordning.....	21
§ 21 Lærlinge.....	22
§ 22 Tillidsrepræsentantregler .....	24

§ 23 Arbejdsmiljørepræsentanter .....	28
§ 24 Tidsbegrænsede ansatte (sæsonbetinget arbejde m.m.) og tilkaldevikarer .....	30
§ 25 Kompetenceudvikling, herunder kurser og efteruddannelse .....	31
§ 26 Kompetence- og samarbejdsfond, øvrige fonde .....	33
§ 27 Seniorordning.....	34
§ 28 Retslige forhold.....	35
§ 29 Overenskomstperioden .....	35
Protokollat 1: Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere ansat efter 1. april 2010.....	36
Protokollat 2: Lokalaftaler.....	36
Protokollat 3: Godkendelse og koordinering af særlige jobtræningsforløb .....	37
Protokollat 4: Underentreprenører .....	37
Protokollat 5: Ferie på forskud.....	39
Protokollat 6: Vejledning om omsorgsdage .....	40
Protokollat 7: Vejledning om seniorfridage .....	42
Protokollat 8: Seniorpolitik.....	44
Protokollat 9: Databeskyttelse .....	44
Protokollat 10: Samarbejde i boligorganisationerne.....	45
Protokollat 11: Aftale om chikane, sexchikane og vold .....	46
Protokollat 12: Lokalløn.....	47
Protokollat 13: Hovedaftale og afskedigelsestvister .....	48



## § 1 FORMÅL OG GYLDIGHEDSOMRÅDE

Denne overenskomst er indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for medlemmer af BL – Danmarks Almene Boliger og 3F Den Grønne Gruppe.

Overenskomsten har til formål at tilpasse gartnerens arbejdsfunktion og lønforhold til de nuværende og fremtidige krav, som en almen boligorganisation stiller til service og ejendomsforvaltning, herunder drift og vedligeholdelse, samt andre opgaver, der udføres af medarbejdere under denne overenskomst. Samtidig forpligter den enkelte boligorganisation sig til at udarbejde en personalepolitik.

### STK. 2 DÆKNINGSOMRÅDE

Overenskomsten omfatter faglærte gartnere, ansatte med tilsvarende faglært grøn uddannelse og tillærte gartnere.

Medarbejdere, der ikke er omfattet af stk. 3 som enten faglærte eller tillærte gartnere, er ikke omfattet af overenskomsten.

Faglærte gartnere skal som alt overvejende hovedregel ansættes under denne overenskomst. Hovedreglen kan fraviges, hvis gartnerarbejdet i det enkelte boligselskab eller afdeling kun udgør en mindre del af den samlede beskæftigelse, og dette fremgår af jobopslaget og ansættelsesaftalen.

Såfremt en boligorganisation ansætter en faglært gartner og vedkommende bliver indplaceret på en anden overenskomst, end denne overenskomst, kan 3F indgå dialog med den enkelte boligorganisation om hvilke opgaver medarbejderen udfører - herunder fordelingen af de beskrevne funktioner. Hvis parterne ikke er enige om den beskrevne opgavefordeling, kan organisationerne inddrages i sagen med henblik på en afklaring, eventuelt ved at indhente ekstern faglig bistand eller ved at inddrage andre relevante faglige organisationer.

### STK. 3 DEFINITION AF MEDARBEJDERGRUPPER

#### **Faglærte gartnere**

En faglært gartner er en medarbejder, der som sin hovedbeskæftigelse varetager anlæg og vedligeholdelse af boligorganisationens grønne områder, og som, jf. erhvervsuddannelsesloven, har gennemført en grøn erhvervsuddannelse.

#### **Tillærte gartnere**

En tillært gartner er en medarbejder, som ikke har gennemført en gartnerisk eller tilsvarende grøn uddannelse, men som via AMU-systemets efteruddannelser som minimum har erhvervet 16 ugers relevant uddannelse, jf. Det Faglige Udvalg for Anlægsgartneri "Fra ufaglært til faglært anlægsgartner" eller tilsvarende gartneriske kurser. Desuden skal den tillærte gartner som sine væsentligste arbejdsopgaver udføre gartnerarbejde og have 2 års gartnerisk erfaring.

## **Ufaglærte gartnere**

Såfremt der i den enkelte boligorganisation forud for indgåelsen af denne overenskomst i 2010 er indgået kollektiv 3F gartneroverenskomst omfattende ufaglærte gartnere, vedbliver disse aftaler at bestå, således at den lokale 3F-afdeling og boligorganisationen selv aftaler de nærmere retningslinjer for aflønning for denne personalegruppe. I øvrigt følges nærværende overenskomst på alle øvrige områder.

Medarbejdergrupperne betegnes i nærværende overenskomst som gartnere eller medarbejdere, medmindre andet er angivet.

### **STK. 4 ANNONCERING**

Boligorganisationer, der annoncerer efter en medarbejder, der som sine væsentligste arbejdsopgaver skal udføre grønne arbejdsopgaver, skal ansætte medarbejderen på denne overenskomst, såfremt medarbejderen enten er faglært eller tillært gartner, jf. stk. 2. Omgåelse af denne type ansættelse kan resultere i bod for brud på overenskomsten, og den pågældende medarbejder skal indplaceres på denne overenskomst for gartnerarbejde.

## **§ 2 ANSÆTTELSESVILKÅR**

Gartnerne repræsenterer boligorganisationen udadtil i forhold til beboere, beboerdemokratiet, leverandører og håndværkere m.v. og derfor prioriteres gode samarbejdsevner, fleksibilitet og engagement højt af begge parter.

### **STK. 2**

Ansættelsesforhold sker efter funktionærlovens bestemmelse. I øvrigt er lov om ansættelsesbeviser gældende.

### **STK. 3**

Skriftlige advarsler kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

## **§ 3 ARBEJDSOPGAVER**

Gartnerens hovedbeskæftigelse er at varetage anlæg og vedligeholdelsen af boligorganisationens grønne områder.

### **STK. 2**

Gartnerens arbejdsopgaver tilrettelægges og prioriteres af den enkelte boligorganisation, og ved enhver ansættelse skal der udarbejdes en stillingsbeskrivelse med jobindhold.

### **STK. 3**

Medarbejderne er fleksible i deres arbejdsfunktioner og indgår i udførelsen af øvrige opgaver i boligorganisationen, når dette er nødvendigt.

### **STK. 4**

Ledelsen skal ved (arbejds-)tilrettelæggelsen tilstræbe, at arbejdsopgaverne for den enkelte medarbejder bliver så varieret som muligt, så der undgås for stor ensformighed og monotoni i arbejdet, og medarbejderen får mulighed for at udvikle sine faglige færdigheder.

Hvis boligselskabet har flere driftsafdelinger, kan der eventuelt i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler drøftes muligheden for jobrotation.

Hvis boligselskabet får udført større gartneropgaver i ekstern entreprise, anbefales det i samarbejde med tillidsrepræsentanten at undersøge muligheden for, at opgaven kan udføres i partnerskab med boligselskabets egne gartnere.

### **STK. 5**

Endvidere skal ledelsen tilstræbe gode betingelser for, at de til stillingen henhørende og aftalte arbejdsfunktioner bliver udført på en kvalificeret og arbejdsmiljømæssig korrekt måde.

### **STK. 6**

Ledelse og medarbejdere er i samarbejde gensidigt forpligtet til at medvirke til at skabe et godt arbejdsmiljø, herunder ved at fremme enhver form for relevant uddannelse og efteruddannelse for medarbejderne.

### **STK. 7**

Ved udlicitering og outsourcing skal bestemmelserne i virksomhedsoverdragelsesloven og i Samarbejdsaftalen mellem FH og DA iagttages.

## **§ 4 GLATFØREBEKÆMPELSE**

Gartnerne deltager i vejrligsovervågning og udkald i forbindelse med glatførebekæmpelse på lige fod med ejendomsfunktionærerne og under samme lokale aftaler og vilkår.

Tillidsrepræsentanten deltager i de eventuelle lokale forhandlinger om udkald, vejrligsovervågning og glatførebekæmpelse inden gartnerne kan pålægges deltagelse.



## **§ 5 ARBEJDSSTID**

### **Generelle bestemmelser:**

Arbejdstiden er på 37 timer om ugen, eksklusive frokostpause, fordelt på ugens fem første arbejdsdage. Arbejdstiden er af hensyn til arbejdets servicemæssige karakter som udgangspunkt fleksibel inden for hver enkelt arbejdsdag, og udgør pr. måned 160,33 timer.

### **STK. 2**

Den daglige arbejdstid skal tilrettelægges som en sammenhængende arbejdsdag, og kan lægges i tidsrummet kl. 06.00 – 18.00.

### **STK. 3**

Ved ændringer i den aftalte arbejdstid for medarbejderen, skal dette gives med et varsel på 3 uger, og ved uenighed har den lokale 3F-afdeling påtaleret.

### **STK. 4 FLEKSTID**

Parterne er enige om, at såfremt ledelse og medarbejdere finder det fornuftigt, kan der etableres flekstidsaftaler under hensyntagen til arbejdets karakter, planlægning og samarbejde. Flekstidsaftale omfatter tidsrummet kl. 06.00-20.00. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, skal aftalen om flekstid indgås med den lokale 3F-afdeling.

Parterne kan opsige flekstidsaftalen med 3 måneders varsel, hvorefter arbejdstidsbestemmelsen i § 5, stk. 2 er gældende.

### **STK. 5 AFSPADSERING**

Ved kortvarige fraværsperioder (5 dage) afløser gartnerne hinanden, forudsat at arbejdet kan udføres tilfredsstillende - herefter indsættes der afløsning.

Afspadsering aftales mellem ledelsen og den enkelte gartner.

### **STK. 6 AFLØSERE**

Ved fravær, hvor der overenskomstmæssigt er aftalt indsættelse af afløsere, det vil sige § 5, stk. 5, § 22, stk. 3 og § 25, stk. 4, kan de lokale parter aftale, at de i den forbindelse udløste afløsertimer kan benyttes på et andet aftalt tidspunkt, f.eks. i forbindelse med sommerferieafløsning eller lignende. Parterne kan også aftale at benytte timerne med henblik på fastholdelse af fastansatte.

## § 6 OVERARBEJDE

Arbejde ud over den i arbejdstidsplanen fastsatte daglige arbejdstid betragtes som overarbejde og afregnes eller afspadseres med et tillæg på 100 % af den samlede gældende timeløn for hvert påbegyndt kvarter. Ved udkald afregnes der altid for den første time og derefter for hvert påbegyndt kvarter.

### STK. 2 ANMELDELSE AF OVERARBEJDE/UDKALD

Gartnerne skal altid anmelde overarbejde/udkald til ledelsen foranlediget af akutte ekstraordinære forhold og senest den efterfølgende arbejdsdag. Alt andet overarbejde-/udkald kan alene finde sted efter forudgående pålæg fra nærmeste leder og kan derfor kun forekomme i forbindelse med udførelsen af en konkret afgrænset arbejdsopgave.

## § 7 FRIDAGE

Følgende dage er betalte fridage: 24. december og 31. december, Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, 1. maj, St. Bededag (kun i 2023)<sup>1</sup>, Kristi Himmelfartsdag, Grundlovsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag.

### STK. 2

Påbudt overarbejde på fridage, helligdage samt aftalte hverdagsfridage afregnes med timelønnen + 100 %. Der afregnes i hele timer.

## § 8 FERIE

Afholdelse og optjening af ferie ydes i overensstemmelse med ferieloven.

### STK. 2 FERIEILLÆG

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst optjener et særligt ferietillæg på minimum 2,5 %.

### STK. 3 FRATRÆDEN

Ved fratræden afregnes optjent feriegodtgørelse med 12,5 %.

I forbindelse med fratræden kan der som hovedregel ikke foretages modregning i den del af ferietillægget, som overstiger ferielovens ene procent. Det optjente beløb udover ferielovens ene procent udbetales som særligt tillæg ved sidste lønudbetaling.

Ved fratræden, som kan begrundes i den ansattes forhold, fx grov forsømmelse, tyveri mv., kan der ske modregning for den del af ferietillægget, som overstiger 1 %.

<sup>1</sup> Fra 1. januar 2024 opsparer medarbejderne et løntillæg på 0,45% af den fast påregnelige løn, grundet afskaffelsen af St. Bededag jf. lov nr. 214 af 6. marts 2023. Opsparingen skal fremgå af lønsedlen.

#### **STK. 4 OVERFØRSEL AF FERIE**

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

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 dage.

Overført ferie kan – medmindre andet er aftalt - varsles til afholdelse med en måned som restferie, af såvel boligorganisationen som den ansatte. Der kan ikke pålægges afholdt overført ferie i en opsigelsesperiode, medmindre parterne er enige herom.

Ved ferieforhindringer kan boligorganisationen og den ansatte skriftligt aftale, at ferien overføres til efterfølgende ferieår. Dette forudsætter enighed, idet medarbejderen har ret, men ikke pligt til efter raskmelding at holde resten af den planlagte ferie, jf. ferielovens § 40.

#### **STK. 5**

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

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes 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 arbejdsfrie 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.

#### **STK. 6 FERIE PÅ FORSKUD**

Det er muligt at aftale ferie på forskud, jf. ferielovens § 7. Endvidere er det muligt at indgå lokalaftale om afholdelse af ferie på forskud, jf. Protokollat 5.

## **§ 9 FERIEFRIDAGE/FRITIMER**

Ansatte oppebærer 5 feriefridage årligt, medmindre der lokalt er aftalt yderligere feriefridage.

Feriefridagene optjenes fra første ansættelsesdag. Der optjenes ret til en fridag for hver 2,4 måneders beskæftigelse for fuldtidsansatte. Opsparingsperioden følger kalenderåret.



Såfremt en medarbejder har ikke-afholdte feriefridage/-timer ved kalenderårets udgang, overføres disse til afholdelse i det efterfølgende kalenderår.

Hvis medarbejdere har mere end 5 ikke afholdte feriefridage, kan boligselskabet varsle overskydende feriefridage til afholdelse med en måneds varsel.

Har medarbejderen afholdt flere fridage end vedkommende har optjent, kan der ved ophør fra arbejdspladsen modregnes i den sidste udbetalte løn.

Ved fratræden udbetaler boligorganisationen for feriefridage, som ikke er afviklet.

Der ydes sædvanlig løn for feriefridage, inklusive feriegodtgørelse og pensionsbidrag.

Ved lokal aftale mellem parterne, jf. protokollat 2, kan der aftales anden opsparringsordning herunder hvorledes feriefridagene afvikles eller eventuel konverteres til andre formål.

Feriefridage kan afvikles i timer.

## § 10 LØN M.M.

Pr. 1. marts 2023 reguleres lønnen med 6 kr. pr. time. For fuldtidsansatte udgør reguleringen 961,98 kr. pr. måned.

Pr. 1. marts 2024 reguleres lønnen med 5,75 kr. pr. time. For fuldtidsansatte udgør reguleringen 921,90 kr. pr. måned.

### Løn gartner

	1. marts 2023 kr. pr. måned	1. marts 2024 kr. pr. måned
<b>Faglærte</b>		
0-4 år	31.916,63	32.838,53
Efter 4 år	33.019,02	33.940,92
<b>Tillærte</b> (Ansæt efter 1. april 2017)	29.028,91	29.950,81

Der beregnes pension af alle løndelev, dvs. grundløn, løntillæg samt personlige uregulerede tillæg.

Satsændringerne har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

### **STK. 3 UDDANNELSESFORHOLD**

Parterne er enige om, at såfremt uddannelsesforholdene på de grønne uddannelser ændrer sig, således at der eventuel oprettes andre indgangsmuligheder til at erhverve sig en faglært gartneruddannelse, indgår parterne i drøftelser om at tilpasse overenskomsten de aktuelle behov.

Lønindplaceringen gælder for faglærte gartnere og tillærte ansat efter 1. april 2010. Faglærte gartnere ansat før 1. april 2010 kan efter lokal forhandling enten overgå til overenskomstens lønindplacering eller fortsætte det hidtidige lønniveau/skalalønsforløb.

### **STK. 4 BRANCHEANCIENNITET**

Nyansatte medarbejdere medtager brancheanciennitet fra tidligere ligestillede arbejdsforhold og indplaceres på den månedsløn, vedkommende ville være berettiget til, såfremt personen havde haft beskæftigelse i boligorganisationerne i hele den optjente anciennitetsperiode.

### **STK. 5 INDIVIDUELLE FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSTILLÆG**

Der gives mulighed for at aftale lokale individuelle funktions- og kvalifikationstillæg udover den aftalte månedsløn. Parterne er enige om, at der lokalt kan aftales særlige kvalifikationstillæg til medarbejdere, som deltager i og gennemfører relevant efteruddannelse.

Såfremt der udføres ad hoc-opgaver af særlig karakter, kan der indgås en lokal forhånds aftale om særskilt aflønning for disse.

En ansat med særlige ansvarsområder, herunder ledelsesopgaver eller opgaver, der ligger uden for selve gartnerfunktionen, kan forhandle løn udover, hvad der i øvrigt er fastsat i overenskomsten.

Hvis der er valgt en tillidsrepræsentant, forestår denne forhandlingerne.

### **STK. 6 PERSONLIGE UREGULEREREDE TILLÆG**

Hvis en ansat oppebærer et personligt ureguleret tillæg, kan der ikke ske modregning i dette pensionsgivende tillæg. Tillægget bortfalder ved stillingsskift, hvor gartneren selv søger en stilling. Ved stillingsskift, hvor gartneren er blevet opfordret til at søge en stilling, bibeholdes det personlige tillæg.

## **STK. 7**

Lønperioden samt lønudbetalingstidspunktet skal fremgå af ansættelsesbeviset.

## **STK. 8 LØNSTATISTIK**

Der udarbejdes en årlig lønstatistik.

## **STK. 9**

Der er mulighed for at indgå aftale om lokalløn, jf. protokollat 12<sup>2</sup>.

# **§ 11 FRITVALGS LØNKONTO**

Der indbetales 6 % af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

Pr. 1. juni 2023 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn til Fritvalgs Lønkontoen med 1 % således, at der pr. denne dato bliver indbetalt i alt 7 % af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. april 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn til Fritvalgs Lønkontoen med 2 % således, at der pr. denne dato bliver indbetalt i alt 9 % af den ferieberettigede løn.

Fritvalgs Lønkontoen kan bruges til følgende formål:

1. Pensionsordning
2. Ferietillæg
3. Løn
4. Frihed svarende til max 2 fridage pr. år
5. Barns lægebesøg, jf. § 15, stk. 3
6. Seniorfridage, jf. § 27

Hvis medarbejderen vælger løn, jf. pkt. 3, udgør denne:

- Pr. 1. april 2022 6 x 0,875 %, svarende til samlet 5,25 % af den ferieberettigede løn.
- Pr. 1. april 2023 7 x 0,855 %, svarende til samlet 5,99 % af den ferieberettigede løn.
- Pr. 1. april 2024 8 x 0,855 %, svarende til samlet 7,70 % af den ferieberettigede løn.

Såfremt der vælges løn eller indbetaling til pension, sker dette løbende månedligt, medmindre kontoen bruges til seniorordning.

2. Aftalen om lokalløn udløb 28. februar 2023 ordningen kan derfor ikke bruges længere.

### **STK. 2**

Hvis boligorganisationen har en lokalaf tale med en fritvalgsordning/flexpension, indgår denne ordning tillige for medarbejdere ansat efter nærværende overenskomsts indgåelse, jf. protokollat 2.

### **STK. 3**

Medarbejderen vælger hvert år i november måned mellem de beskrevne valgmuligheder i stk. 1.

Dette valg fortsætter indtil medarbejderen foretager omvalg.

En medarbejder, der ikke har foretaget noget valg, får udbetalt beløbet som løn, jf. ovenfor. Arbejdsgiver opfordrer på passende vis medarbejderne til at træffe et valg.

Medarbejdere, der har valgt at bruge deres Fritvalgs Lønkonto til løn, kan foretage et omvalg i maj 2023 med virkning fra 1. juni 2023.

### **STK. 4**

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved årets udløb, udbetales beløbet ved førstkommende lønudbetaling.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med den sidste lønudbetaling fra boligorganisationen.

## **§ 12 ARBEJDSMARKEDSPENSION**

Alle ansatte, herunder lærlinge, bliver pensionsberettiget efter 3 måneders ansættelse i en almen boligorganisation. Medarbejdere, som fra sit tidligere ansættelsesforhold var omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, indtræder i aftalen fra første ansættelsesdag.

Alder for indtræden i pensionsordningen er 18 år.

### **STK. 2**

Pensionsbidraget beregnes af alle løndele. Arbejdsgiverbidraget udgør minimum 11 % og medarbejderbidraget 4 %. Boligorganisationen indbetaler månedsvi s bidraget til PensionDanmark.

Pr. **1. juni 2023** ændres pensionsbidraget således, at arbejdsgiverbidraget udgør minimum 12 % og medarbejderbidraget 3 %. Boligorganisationen indbetaler månedsvi s bidraget til PensionDanmark.

### **STK. 3**

Hvis der lokalt er aftalt et højere pensionsbidrag og anden bidragsfordeling, fortsætter dette uændret, både for nuværende og nyansatte medarbejdere, jf. protokollat 1.

### **STK. 4**

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

### **STK. 5 OVERFØRSEL AF PENSIONSDEPOT FRA PENSIONSDANMARK**

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

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

## **§ 13 FRAVÆR VED SYGDOM**

Medarbejderen skal anmelde sygdom efter boligorganisationens retningslinjer.

### **STK. 2**

Der kan lokalt aftales regler for afholdelse af sygesamtaler ud over dem, som lov om sygedagpenge m.m. har fastsat, herunder fraværssamtaler m.m. For medarbejdere, som af helbredsmæssige grunde ikke er i stand til at arbejde på fuld tid, henvises ligeledes til lovens regler.

### **STK. 3**

Under fravær på grund af sygdom har medarbejderen, ud over sin faste løn, krav på udbetaling af alle lønandele.

### **STK. 4**

Ved overgang fra sygedagpenge til ressourceforløbsydelse kan ansættelsesforholdet bortfalde med 2 måneders varsel til udgangen af en måned. I alle andre

tilfælde vil ansættelsesforholdet altid bortfalde uden varsel fra det tidspunkt, hvor der ikke mere kan ydes refusion af sygedagpenge efter gældende regler.

#### **STK. 5**

Såfremt det under sygdomsforløbet oplyses, at medarbejderen ikke mere vil kunne være til rådighed for udførelsen af sine opgaver, vil medarbejderen kunne opsiges med 1 måneds varsel.

#### **STK. 6**

Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. 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 boligorganisationens regler.

## **§ 14 FRAVÆR UNDER BARSEL/ADOPTION**

Under fravær som følge af graviditet, fødsel eller adoption ydes medarbejderen orlov med fuld løn inklusive pensionsbidrag op til i alt 52 uger. (Mor: max. 46 uger. Far: 6 uger øremærket. Med virkning fra 1. juli 2023: Mor: max 41 uger. Den anden forælder: max 29 uger.)

Partnere i registreret partnerskab har samme overenskomstmæssige rettigheder som øvrige medarbejdere, også i forbindelse med fravær under barsel/adoption.

#### **STK. 2**

Forudsætningen for fuld løn er, at arbejdsgiveren er berettiget til dagpengerefusion fra det offentlige.

Såfremt refusionen måtte være mindre end for fuld tid, nedsættes betalingen forholdsmæssigt til den ansatte f.eks. ved deleuger og lignende, jf. lov om sygedagpenge.

#### **STK. 3**

Under graviditeten ydes tjenestefrihed med fuld løn til nødvendige lægebesøg og andre undersøgelser.

#### **STK. 4**

Der ydes således fuld løn på følgende måde:

##### **A. Moderen:**

4 uger før forventet fødsel  
10 uger efter faktisk fødsel

##### **B. Faderen:**

2 ugers orlov i forbindelse med fødslen. (fædreorlov).  
4 uger af forældreorloven er øremærket til faderen, jf. pkt. C.

##### **C. Forældreorlov:**

36 ugers forældreorlov, heraf 4 ugers orlov obligatorisk til moderen og 4 ugers orlov obligatorisk til den anden forælder.

#### **STK. 5**

Med virkning for børn født eller modtaget **1. juli 2023** eller senere ydes fuld løn på følgende måde:

##### **A: Moderen:**

4 ugers orlov før forventet fødsel (før graviditetsorlov)  
10 ugers orlov efter faktisk fødsel (før barselsorlov)

##### **B: Den anden forælder:**

2 ugers orlov i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov)

##### **C: Orlov efter den 10. uge:** (før: forældreorlov)

36 ugers orlov. Af disse 36 uger har moderen ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 9 uger. De resterende 18 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

#### **STK. 6 ADOPTION**

I forbindelse med adoption gælder de samme forhold bortset fra 4 ugers perioden forud for forventet fødsel. Perioden regnes fra modtagelsen af barnet. Når en adoptant henter barnet i udlandet, kan modtagelsen regnes fra det tidspunkt, hvor barnet er sammen med adoptanten.



## **§ 15 FRIHED OG ORLOV VED BARNES OG FAMILIE-MÆSSIG SYGDOM**

Anmodning om frihed til pasning af sygt, hjemmeboende barn under 15 år imødekommes i indtil 2 dage.

### **STK. 2**

Under fravær på grund af børns sygdom har medarbejderen, ud over sin faste løn, krav på udbetaling af alle lønandele.

### **STK. 3**

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give boligorganisationen meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

### **STK. 4**

En medarbejder har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn under 15 år med henblik på omsorg for barnet.

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag, hvor det ikke skyldes barnets sygdom, tages hensyn til forholdene på arbejdspladsen. Omsorgsdagene kan aftales afviklet som halve dage. Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndighed.

Omsorgsdagene følger kalenderåret og kan ikke overføres til efterfølgende år. Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og udbetales derfor heller ikke ved ansættelsesforholdets ophør. Se i øvrigt vejledning om omsorgsdage i protokollat 6.

### **STK. 5 ULYKKE OG AKUT SYGDOM (FORÆLDREORLOVSDIREKTIVET)**

Ansatte har ret til tjenestefrihed med løn af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

### **STK. 6 RET TIL FRIHED MED LØN VED BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE**

Ansatte, som er forældre til børn under 15 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

#### **STK. 7 PASNING AF ALVORLIGT SYGE BØRN UNDER 18 ÅR**

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter barselslovens § 26 er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

#### **STK. 8 PASNING AF DØENDE I HJEMMET**

Ansatte, der efter § 119 i lov om social service får bevilget plejevederlag for at passe en nærtstående, som ønsker at dø i eget hjem, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

#### **STK. 9**

Der ydes 2 dages frihed med løn i forbindelse med ægtefælles/samlevers, forældres og svigerforældres død, samt 5 dages frihed med løn ved børns død.

#### **STK. 10**

Dør en medarbejder i ansættelsestiden, udbetales efterløn for den resterende del af måneden, hvor døden indtraf, samt løn for 1, 2, eller 3 måneder, når gartneren ved dødsfaldet har haft ansættelse i boligorganisationen i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Lønnen kan kun udbetales i et af de efterfølgende tilfælde og i den nævnte rækkefølge:

1. Til medarbejderens ægtefælle, såfremt de havde fælles husstand.
2. Til en samlever der mindst i de seneste 2 år har haft fælles husstand med afdøde.
3. Til samlever med begunstigelseserklæring.
4. Til deling mellem afdødes børn under 21 år, over for hvem afdøde havde forsørgelsespligt.

## § 16 ORLOV OG TJENESTEFRIHED

Efter ansøgning ydes der – hvis det er foreneligt med arbejdets tarv - orlov uden løn i indtil 12 måneder. Den medarbejder, der bevilges orlov fra sit job, er samtidig sikret retten til at genindtræde i et lignende job efter endt orlov.

## § 17 OPSIGELSESFRISTER M.M.

Under ansættelsesforholdet gælder funktionærlovens opsigelsesvarsler:

De første tre måneder af ansættelsesforholdet er prøvetid (skriftligt aftalt), og i denne kan opsigelse gensidigt finde sted med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag, dog således at fratrædelse sker senest samtidig med prøvetidens udløb.

Ansættelsesforholdet kan derefter opsiges af medarbejderen med en måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned.

Af boligorganisationen kan ansættelsesforholdet efter prøvetiden opsiges til ophør ved udløbet af en kalendermåned således:

Op til 5 måneders beskæftigelse	1 måned
Efter 5 måneders beskæftigelse	3 måneder
Efter 2 år og 9 måneders beskæftigelse	4 måneder
Efter 5 år og 8 måneders beskæftigelse	5 måneder
Efter 8 år og 7 måneders beskæftigelse	6 måneder

Opsigelse efter prøvetidens udløb skal ske skriftligt fra begge sider og være modtageren i hænde senest den sidste dag i måneden.

Der udbetales en fratrædelsesgodtgørelse efter afskedigelse på 1, 2, eller 3 måneders løn efter henholdsvis en anciennitet på 12, 15 og 18 års ansættelse.

### STK. 2

Tillidsrepræsentanten skal af boligorganisationen underrettes samtidig med, at bortvisning eller afskedigelse iværksættes. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, orienteres den lokale 3F-afdeling.

### STK. 3

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på boligorganisationen beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under

fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i den lokale 3F-afdeling. Vejledningen kan ligeledes finde sted i boligorganisationen.

#### **STK. 4**

Se protokollat 14 om afskedigelsestvister.

#### **STK. 5 TRYGHED VED OPSIGELSE**

Tryghed i ansættelsen er et vigtigt udgangspunkt for trivsel i boligorganisationerne både under ansættelsen og i forbindelse med en fratrædelse fra boligorganisationen.

Der træffes løbende i boligorganisationerne beslutninger om organisationsændringer, lukning af arbejdspladser og andre kapacitetsmæssige ændringer med den konsekvens, at ansatte afskediges eller varsles ned i arbejdstid.

Løbende kompetenceudvikling og fleksibilitet omkring f.eks. arbejdstid er medarbejderens største garanti for tryghed og fortsat beskæftigelse. Men der kan også være behov for tryghedspakker i de tilfælde, hvor afskedigelse ikke kan undgås, således at medarbejderen kommer sikkert videre.

Der skal fokus på at skabe så gode forløb som muligt ved afskedigelser, herunder større åbenhed og så tidlig information til medarbejderne som muligt.

#### **Tilbud og incitamentter til frivillig fratræden.**

Ved følgende forhold har afskedigede medarbejdere ret til et beløb på 15.000 kr. forudsat, at der bliver disponeret senest 3 måneder efter opsigelsesdagen og overført til en godkendt ordning hos en overenskomstdækket virksomhed.

- Stillingsbortfald
- Omlægning af stilling
- Organisationsændringer
- Boligorganisationens økonomi

Tilbud til afskedigede, som hjælper dem sikkert og hurtigt videre:

- Outplacement
- Uddannelse
- Psykologhjælp

Lokale aftaler om ”Tryghed ved opsigelse” fortsætter, medmindre de aftales væk.

Hvis der findes en lokalaftale med bedre vilkår end ovenstående ordning, finder lokalaf-talen anvendelse.

#### **STK. 6**

Medarbejdere, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg i op til 1 uge i den periode, der ligger mellem opsigelse og fratrædelse. Det er en forudsætning, at udgifter til løn, kursusgebyr, transport, ophold mv. dækkes af kompetencefonden og eventuel offentlig løntabsgodtgørelse i forbindelse med uddannelsen (f.eks. AMU og FVU). Såfremt medarbejderen ikke har benyttet retten til en uges frihed efter § 26, har medarbejderen også ret til at placere denne uge i opsigelsesperioden.

### **§ 18 KØRSELSTILSKUD**

Gartnere, der i deres arbejdstid efter aftale benytter eget transportmiddel, får udbetalt kørselsgodtgørelse efter statens takster.

#### **STK. 2**

Der ydes desuden et skattepligtigt beløb på 50 % pr. kørt km af statens takster ved transport med egen bil af en af boligorganisationens erhvervede trailere.

#### **STK. 3**

Boligorganisationerne bør afklare forsikringsforholdene vedrørende medarbejdernes kørsel med trailere, der ejes af boligorganisationen.

### **§ 19 TELEFONTILSKUD M.V.**

Der kan efter lokal aftale ydes medarbejderen tilskud til:

- egen telefon
- mobiltelefon
- hjemme-pc

### **§ 20 ARBEJDSTØJ OG SUNDHEDSORDNING**

Boligorganisationerne stiller nødvendigt arbejdstøj til rådighed for medarbejderen. Der skal indgås lokalaftale om arbejdstøj således, at det klart fremgår, hvilke forpligtelser den enkelte boligorganisation har påtaget sig over for medarbejderen, fx i forhold til udlevering af tøj med logo, og i forhold til vask og vedligehold.

#### **STK. 2**

Sikkerhedsudstyr og værnemidler stilles til rådighed for den enkelte medarbejder, jf. arbejdsmiljølovens bestemmelser.

### STK. 3

Boligorganisationer, der ikke i forvejen har en sundhedsordning, etablerer en sundhedsordning i PensionDanmark.

## § 21 LÆRLINGE

Lærlinge følger overenskomstens bestemmelser i alle forhold, der ikke særskilt er nævnt i § 21.

### STK. 2 VOKSENLÆRLINGE

En voksenlærling er en lærling, der er fyldt 25 år ved uddannelsesaftalens indgåelse. Hvis lærlingeforholdet etableres inden det fyldte 25. år, fortsætter lærlingen på voksenlærlingeløn fra den måned, hvor lærlingen fylder 25 år. Medarbejdere, som fortsætter i en voksendannelse på samme arbejdsplads, hvor man har arbejdet som ufaglært, fortsætter på uændrede lønvilkår.

Nedenstående løntabeller for voksenlærlinge og lærlinge er blevet reguleret med følgende procenter i overenskomstperioden:

Lønnen til lærlinge reguleres med 4,5 % pr. 1. marts 2023

Lønnen til lærlinge reguleres med 3,5 % pr. 1. marts 2024

### Voksenlærlingelønninger

	1. marts 2023 kr. pr. måned	1. marts 2024 kr. pr. måned
Voksenlærlinge	25.043,43	25.919,94

### STK. 3 UGELØN UNDER SKOLE- OG PRAKTIKOPHOLD (LÆRLINGE)

Almindelige EUD-lærlinge aflønnes med nedenstående lønninger pr. uge inklusive søgnehellidags- og fridagsbetaling, idet ugelønnen også betales i uger med søgnehellidage og overenskomstbestemte fridage. Lærlinge indplaceres lønmæssigt således, at der tælles baglæns, idet de sidste 12 måneder før uddannelsens afslutning, som er beskrevet i uddannelsesaftalen, tæller som 4. uddannelsesår.

### Lærlingelønninger

	1. marts 2023 kr. pr. måned	1. marts 2024 kr. pr. måned
1. uddannelsesår	12.664,07	13.107,32
2. uddannelsesår	14.638,00	15.150,34
3. uddannelsesår	17.478,38	18.090,12
4. uddannelsesår	21.018,83	21.754,49

Satsændringerne for elever har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

#### **STK. 4 UDDANNELSEN**

Uddannelsens mål og indhold tager udgangspunkt i den til enhver tid gældende bekendtgørelse om gartneruddannelser.

Den praktiske del af uddannelsen tilrettelægges således, at lærlingen sikres relevant beskæftigelse for at kunne opnå rutine i de praktiske færdigheder, der er indlært under forudgående skoleophold.

#### **STK. 5 ANSÆTTELSE EFTER ENDT UDDANNELSE**

Såfremt lærlingen efter endt uddannelse ønsker det, skal ansættelsesforholdet opretholdes i mindst 3 måneder. Opsigelsesvarslet inden for denne 3 måneders periode er gensidigt 1 måned til udgangen af en måned. Ved aftale om fastansættelse i forlængelse af uddannelsens afslutning, henvises til opsigelsesbestemmelserne i § 17. Lærlingetiden medregnes i ansættelsesancienniteten.

#### **STK. 6 FORSVARETS DAG**

Indkaldes en lærling til Forsvarets Dag, gives der i forbindelse med Forsvarets Dag den fornødne frihed med fuld lønkompensation.

#### **STK. 7 SKOLEOPHOLD**

Boligorganisationen betaler ved dokumentation herfor de nødvendige omkostninger, der er forbundet med transport, indkøb af undervisningsmateriale, studieture og skolehjem, som skolen ikke er forpligtet til at betale.

#### **STK. 8 FERIE MED LØN**

Lærlingen holder ferie med løn efter reglerne i ferieloven. Som ferietillæg udbetales et kontant ferietillæg på 2,5 % af den i optjeningsåret udbetalte løn.

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden 1. november - 30. juni, har lærlingen ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 2 ugers betalt ferie med løn i forbindelse med jul og nytår. Ved virksomhedslukning før hovedferieperioden betales i stedet 5 dages ferie under virksomhedslukningen, samt en uges ferie i forbindelse med jul og nytår.

Ferien lægges efter samme regler, som gælder for voksne medarbejdere.



## **STK. 9 LÆRLINGESAMTALER OG LØNFORHANDLINGSSAMTALER**

Der gennemføres 2 årlige lærlingesamtaler i arbejdstiden.

Lærlinge har ret til en årlig lønforhandling, som foretages i forbindelse med den ene af årets lærlingesamtaler. Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt. Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant i boligorganisationen, kan denne bistå i forbindelse med lønforhandlingen.

## **STK. 10 SÆRLIGE LØNTILLÆG**

Såfremt lærlingen, som et led i uddannelsen, indgår i en beredskabsvagt, ydes der et tillæg til lønnen svarende til det lokalt forhandlede funktionstillæg.

## **STK. 11**

De respektive organisationer kan til enhver tid optage forhandling om forhold eller spørgsmål, der ikke fremgår af nærværende lærlingebestemmelser.

# **§ 22 TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER**

## **VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT**

Når antallet af gartnere inden for en boligorganisation omregnet til heltidsbeskæftigede er 3 eller flere, skal der for de ansatte 3F medlemmer være adgang til at vælge en tillidsrepræsentant med beføjelser til at forelægge og få behandlet problemer vedrørende de daglige arbejdsforhold.

Valggrundlaget udgøres af de medarbejdere, som Virksomhedsnævnet repræsenterer.

Der kan foretages særlige aftaler, såfremt organisationen er decentralt opbygget, således at det er naturligt, at tillidsrepræsentationen bredes på flere personer. I så tilfælde skal der vælges en fælles tillidsrepræsentant blandt de anerkendte og dygtige medarbejdere.

Som tillidsrepræsentant vælges normalt en gartner, der har været beskæftiget i boligorganisationen i mindst 2 år. I særlige tilfælde kan reglen fraviges. Valget anmeldes skriftligt til boligorganisationens ledelse af den lokale 3F-afdeling senest 14 dage efter valget.

Tillidsrepræsentanten vælges for en 2-årig periode. Ved genvalg skal boligorganisationen orienteres herom.

Der kan for tillidsrepræsentanten vælges en suppleant, der ved tillidsrepræsentantens fravær indtræder med samme forpligtelser og rettigheder som tillidsrepræsentanten.

Suppleanten vælges og anmeldes som tillidsrepræsentanten.

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

### **STK. 2 TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVER**

Tillidsrepræsentanten skal medvirke til at sikre gode og rolige forhold på arbejdspladsen.

Tillidsrepræsentanten skal påse, at de til enhver tid gældende overenskomster med boligorganisationen overholdes af såvel arbejdsgiveren som medarbejderen.

Arbejdsgiver oplyser tillidsrepræsentanten om nyansættelser indenfor overenskomstens område. Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med boligorganisationen og muligheden for medlemskab af 3F. Parterne er enige om, at mødet afholdes snarest muligt og helst inden 14 dage efter ansættelse. Mødet kan eventuelt efter aftale afholdes digitalt.

Tillidsrepræsentanten skal fremme demokratiske forhold på arbejdspladsen og sammen med boligorganisationens ledelse medvirke til at skabe et godt arbejdsklima og et meningsfyldt arbejde for den enkelte medarbejder.

Der må ikke lægges hindringer i vejen for boligorganisationens og medarbejderens organisering.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere. Tillidsrepræsentanten forelægger alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af 3F.

Tillidsrepræsentanten skal have lejlighed til at drøfte sit og sine kollegers arbejdsforhold med boligorganisationens ledelse efter at have fremført begrundet ønske herom.

Drøftelserne skal finde sted snarest muligt efter anmodning herom.

### **STK. 3 IT- OG MØDEFACILITETER**

Boligorganisationen stiller IT-faciliteter til rådighed for tillidsrepræsentanten samt adgang til mødefaciliteter.

Parterne anbefaler, at der indgås lokale aftaler om IT- og mødefaciliteter, således at den tillidsvalgte har personlig adgang til tidssvarende IT-udstyr - fx tablet,

iPad eller bærbar PC - og samtidig har adgang til egnede mødefaciliteter, hvor den tillidsvalgte kan udføre sit hverv og afholde personlige samtaler med kollegaer. Det udleverede IT-udstyr bør som minimum indeholde den nødvendige software herunder boligorganisationens benyttede tekstbehandlingssystem. Al udleveret IT-udstyr er boligorganisationens ejendom og skal, medmindre andet aftales lokalt, returneres ved arbejdsophør eller hvis tillidshvervet nedlægges.

#### **STK. 4 ARBEJDSFRIHED**

Der ydes arbejdsfrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten når:

1. Denne under udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde.
2. Denne deltager i faglige orienteringsmøder arrangeret af dennes faglige organisation.

Der ydes tillidsrepræsentanten arbejdsfrihed til deltagelse i faglige kurser.

Ved tillidsrepræsentantens fravær indsættes en afløser til at passe arbejdet ved den afdeling, hvor tillidsrepræsentanten er ansat. Omfanget af tillidsrepræsentantens arbejdsfrihed og indsættelse af afløser må aftales mellem boligorganisationen og tillidsrepræsentanten. Hvis der ikke opnås enighed herom, kan organisationerne inddrages i forhandlingerne.

Ved forhandlinger om arbejdsfrihed til tillidsrepræsentanten bør der gensidigt tages hensyn til boligorganisationens størrelse, og de under boligorganisationen hørende afdelingers geografiske beliggenhed.

#### **STK. 5 FAGLIGE KLUBBER UNDER 3F**

Til brug for faglig eller branchefaglig aktivitet udbetales der til gartnerens faglige klubber under 3F, med minimum 3 klubmedlemmer, hvert år følgende beløb beregnet på grundlag af antallet af gartnere i boligorganisationen:

##### **Antal ansatte gartnere:**

3-5 gartnere:	8.000 kr.
6-10 gartnere:	12.000 kr.
11-20 gartnere:	24.000 kr.
21 og flere gartnere:	30.000 kr.

Beløbet udbetales i april måned, eller når gartnerklubben oprettes, og der er givet besked til boligorganisationen.

Hvis medlemstallet af gartnerklubben udgør mindre end en 1/3 af de fastansatte gartnere kan tilskuddet til den faglige klub halveres. Denne vurdering foretages

i april måned i forbindelse med, at beløbet skal udbetales. Første gang i april 2024. Tilskuddet normaliseres, når formanden for gartnerklubben kan dokumentere, at medlemskabet igen overstiger 1/3 af de mulige medlemmer af den faglige klub. Hvis medlemskabet af gartnerklubben dokumenteret udgør mindst 90 % af de fastansatte medarbejdere, forhøjes tilskuddet med 15 %.

Faglig og branchefaglig aktivitet kan finde sted på arbejdspladsen eller være ekstern og omhandler bl.a. klubmøder, generalforsamlinger og lignende. Faglig aktivitet kan være faglige kurser, orientering om overenskomstresultatet, orientering ved fagforeningen, orientering om nye tiltag på arbejdspladsen m.fl. Branchefaglige aktiviteter kan fx være branchefaglige foredrag, studiebesøg, deltagelse ved fagmesser og lignende.

Social aktivitet kan finde sted i forbindelse med faglig eller branchefaglig aktivitet. Dog må maksimalt en tredjedel af midlerne bruges til dette formål.

Ledelsen i boligorganisationen anmoder en gang årligt i marts måned om at få udarbejdet en oversigt over anvendelsen af tilskuddet, herunder antallet af medlemmer af klubben. Eventuelt klubkontingent indgår ikke i oversigten til ledelsen. Hvis boligorganisationen i den forbindelse mener, at klubbidraget ikke anvendes i overensstemmelse med ovenstående, kan boligorganisationen henvende sig til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som indkalder 3F Den Grønne Gruppe til en organisationsdrøftelse.

#### **STK. 6 MEDARBEJDERMØDER**

Tillidsrepræsentanten kan holde et kort orienterende møde i arbejdstiden. Et sådant møde må højst vare 1 time (eksklusive transport), og ledelsen skal forud underrettes herom. Der må afholdes 4 møder årligt.

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gives der samme mulighed for den lokale 3F-afdeling.

#### **STK. 7 UDDANNELSESREPRÆSENTANT (UDDANNELSESAMBASSADØR)**

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten kan tillidsrepræsentanten udpege en fælles uddannelsesrepræsentant i boligorganisationen.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå boligorganisationen og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sarringspartner for boligorganisationen og medarbejderne. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå boligorganisationen i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge til at dække boligorganisationens kompetencebehov.

De lokale parter kan aftale, at uddannelsesrepræsentanten får ret til frihed uden løn til deltagelse i 3F's kurser for uddannelsesambassadører.

### **STK. 8 KØRSEL I EGET BEFORDRINGSMIDDEL**

Tillidsvalgte, som i forbindelse med deres virke benytter eget befordringsmiddel til kørsel mellem boligafdelingerne, har efter aftale med ledelsen ret til kørselsrefusion, jf. § 18.

### **STK. 9 TILLIDSREPRÆSENTANTBESKYTTELSE**

Ved opsigelse af en tillidsrepræsentant skal der altid finde samråd sted mellem boligorganisationen og organisationerne.

Hvis en tillidsrepræsentant opsiges uden tilregnelig årsag – bortset fra omlægning af arbejdet og deraf følgende arbejdsmangel eller dermed ligestillede situationer – skal vedkommende foruden de overenskomstmæssige opsigelsesfrister have udbetalt et beløb svarende til hovedaftalens regler. Godtgørelsen er minimum 3 måneder udover opsigelsesvarslet og efter gældende praksis for usaglig afskedigelse.

Tillidsrepræsentantbeskyttelsen består i 3 måneder efter fratrædelsen som tillidsrepræsentant. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges af den for vedkommende tilregnelige årsager, kan bestemmelserne om ophør af arbejdsforholdet i overenskomsten finde anvendelse.

### **STK. 10 RETSLIGE FORHOLD**

Enhver uoverensstemmelse om forståelsen af nærværende tillidsrepræsentantregler vil være at behandle, jf. LO/DA hovedaftalens bestemmelser.

## **§ 23 ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER**

### **Arbejds miljørepræsentanters opgaver**

Arbejds miljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejds miljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, alternativt et særligt samarbejdsforum.

Arbejds miljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejds miljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

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

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

#### **STK. 2 ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTERS TID TIL OPGAVER**

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

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

#### **STK 3 IT-FACILITETER**

Boligorganisationen stiller samme IT-faciliteter til rådighed for arbejdsmiljørepræsentanten som for tillidsrepræsentanten.

#### **STK. 4 ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTERS DELTAGELSE I RELEVANTE ARBEJDSMILJØKURSER**

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser. Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

3F giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra Dansk Erhverv Arbejdsgivers side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

## **§ 24 TIDSBEGRÆNSEDE ANSATTE (SÆSON- BETINGET ARBEJDE M.M.) OG TILKALDEVIKARER**

Hvor der opstår behov for ekstra medhjælp til afvikling af arbejdet, kan der antages tidsbegrænsede ansatte. På opfordring fra tillidsrepræsentanten oplyser arbejdsgiveren om nyansættelser (inden for overenskomstområdet).

### **STK. 2**

Tidsbegrænsede ansættelser reguleres efter lov om tidsbegrænset ansættelse. Et af lovens formål er at sikre, at arbejdsgiveren ikke omgår de almindelige opsigelsesregler ved forlængelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold. Hvis arbejdsgiveren ønsker at forlænge en tidsbegrænset ansættelse, kan dette alene begrundes i objektive forhold.

### **Objektive forhold er f.eks.:**

- Uforudsigelige forhold som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud.
- Ophør af tids- eller opgavebestemt akkord.
- Sæsonbetinget arbejde.
- Løsning, herunder udbedring af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter.

Parterne er endvidere enige om, at efter ansættelsen kan arbejdsgiveren efterfølgende forlænge den tidsbegrænsede eller midlertidigt ansatte medarbejder 2 gange.

### **STK. 3**

Arbejdsgiveren skal endvidere informere de tidsbegrænsede ansatte om, hvilke stillinger, der kan søges i boligorganisationen, for at sikre, at de har samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte.

### **STK. 4**

Hvis arbejdsgiveren ønsker at afbryde det tidsbegrænsede ansættelsesforhold, skal dette ske ved overenskomstens almindelige opsigelsesvarsel. Tidsbegrænsede ansatte er ikke omfattet af prøvetid.

### **STK. 5**

Tidsbegrænsede medarbejdere oppebærer fuld løn under sygdom, hvis reglerne på området ellers er opfyldt.

### **STK. 6**

Ved fastansættelse af en midlertidig ansat, medregnes den fulde ansættelsestid i beregningen af anciennitet.

### **STK. 7**

Tidsbegrænsede ansatte<sup>3</sup> samt løst ansat timelønnede medarbejdere har ret til feriegodtgørelse på 12,5 % af den optjente løn.

Ydelsen indbetales til FerieKonto efter ferielovens regler.

### **STK. 8**

Når en heltidsbeskæftiget tidsbegrænset ansat samt løst ansat timelønnet medarbejder, i direkte fortsættelse af ansættelsesperioden overgår til at være fast ansat, medregnes oparbejdet anciennitet i forhold til opsigelses- og lønforhold i boligorganisationen.

### **STK. 9 TILKALDEVIKARER**

Parterne er enige om, at en boligorganisation kan ansætte tilkalddevikarer inden for forskellige arbejdsområder, der er dækket af de landsdækkende overenskomster.

Tilkalddevikarer kan alene være pensionister og/eller efterlønsmodtagere, og ansættelse af tilkalddevikarer skal medføre en nettoudvidelse af ansatte i boligorganisationen.

Den ugentlige arbejdstid er fleksibel, og en tilkalddevikar ansættes op til tre måneder ad gangen.

Under det kortvarende ansættelsesforhold består lønnen alene af en timeløn, der aftales ved ansættelsen, feriepenge og pensionsbidrag, som kapitaliseres til løn.

Tilkalddevikaren har udover lønnen og feriepenge ikke krav på andre overenskomstbestemmelser i de af Dansk Erhverv Arbejdsgivere forhandlede landsdækkende overenskomster eller eksisterende lokalaftaler.

## **§ 25 KOMPETENCEUDVIKLING, HERUNDER KURSER OG EFTERUDDANNELSE**

Boligorganisationerne skal målrettet arbejde med at udvikle den enkelte medarbejders kvalifikationer og - om muligt - arbejdsområder, hvilket bl.a. sker i forbindelse med årlige MedarbejderUdviklingsSamtaler – de såkaldte MUS. MUS er som udgangspunkt en samtale mellem ledelsen og den enkelte medarbejder, men kan ved lokal enighed gennemføres som gruppeudviklingssamtaler (GRUS).

3. [3F mener denne bestemmelse er i strid med Lov om tidsbegrænset ansættelse nr. 370 af 28. maj 2003, da bestemmelsen stiller tidsbegrænsede ansatte ringere end fastansatte medarbejdere. Uenigheden er påtalt overfor Dansk Erhverv.](#)



## **STK. 2**

Det er et væsentligt element i boligorganisationens fortsatte udvikling, at gartnerne opkvalificerer sig via relevante kurser og uddannelser. For at den enkelte ansatte kan udvikle og vedligeholde de faglige færdigheder, forpligter såvel arbejdsgiveren som den ansatte sig til at være åbne overfor efteruddannelse og evt. omskoling. Lønnen bibeholdes under efteruddannelse.

## **STK. 3**

Endvidere opfordres boligorganisationerne til at søge godkendelse som praktiksted for gartneruddannelserne samt antage elever – også med anden etnisk baggrund.

## **STK. 4**

Medarbejdere, der af 3F indstilles til organisatorisk uddannelse, kan til deltagelse i disse kurser i indtil 3 uger pr. kalenderår få frihed uden løn og med fuld afløsning.

Meddelelse om kursusdeltagelsen skal gives så tidligt som muligt til administrationen/ledelsen og helst 1 måned forud.

## **STK. 5**

Alle medarbejdere med 9 måneders uafbrudt anciennitet i boligorganisationen har ret til at få fri - med sædvanlig overenskomstmæssig løn - til at deltage i realkompetencevurdering i forhold til en relevant erhvervsuddannelse.

Realkompetencevurdering skal gennemføres på en erhvervsskole.

Medarbejderen har ret til at gennemføre en realkompetencevurdering senest 6 måneder efter, ønsket er fremsat skriftligt overfor boligorganisationen.

Boligorganisationen kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra Kompetencefonden og eventuel løntabsgodtgørelse (fx VEU-godtgørelse).

## **STK. 6**

Den enkelte medarbejder har efter 9 måneders ansættelse ret til 1 uges frihed om året, placeret under fornødent hensyn til boligorganisationens forhold, til relevant selvvalgt efter- eller videreuddannelse, forudsat at der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen af kompetencefonden.

Medarbejderen kan overføre op til 5 dages ikke forbrugt frihed til uddannelse til det efterfølgende år. Der kan maksimalt afholdes 2 ugers uddannelse pr. år, medmindre andet aftales lokalt.

## **§ 26 KOMPETENCE- OG SAMARBEJDSFOND, ØVRIGE FONDE**

### **STK. 1**

Kompetence- og samarbejdsfondens formål er at

- fremme boligorganisationens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige kvalifikationer samt medvirke til medarbejdernes fortsatte personlige udvikling
- give tilskud til kursusafgift og løn i forbindelse med selvvalgt uddannelse herunder gebyrer, materialeudgifter, transport, overnatning og fortæring
- finansiere vederlag til tillidsvalgte
- støtte aktiviteter, der udvikler og styrker den grønne branche i de almene boligselskaber, herunder ved at styrke og udvide det organiserede arbejdsmarked.

### **STK. 2**

Tidligst med virkning fra 1. januar 2025 er parterne enige om, at tillidsvalgte under overenskomsten kan modtage et årligt vederlag, som udbetales med 50 % pr. halvår. Vederlagets størrelse vil blive drøftet og fastsat – under hensyntagen til fondens økonomi – i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2025, hvor også de nærmere betingelser for at modtage vederlaget vil blive aftalt. Parterne er i den forbindelse enige om, at det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at den tillidsvalgte har gennemført 3F's relevante grunduddannelse.

### **STK. 3**

Fonden ledes af en paritetisk sammensat bestyrelse, som består af indtil 4 medlemmer. Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Den Grønne Gruppe udpeger formanden og næstformanden. Retningslinjer for fonden formuleres af fondens bestyrelse. Beslutninger træffes i enighed.

### **STK. 4**

Fondens økonomi er opdelt.

Til finansiering af den del af fonden, der vedrører kompetenceudviklingsaktiviteter, indbetaler boligorganisationer således et beløb på kr. 870 pr. år pr. fuldtidsmedarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsmedarbejdere reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Til finansiering af den del af fonden, der vedrører samarbejdsformål, og herunder vederlag til tillidsvalgte, indbetaler boligorganisationen med virkning fra 1. marts 2023 pr. år 10 øre pr. præsteret arbejdstime.

Udover det i bestyrelsen fastsatte mindstebeløb, som skal være til rådighed i fonden, tilbageføres ved regnskabsårets afslutning de ubrugte bidrag, der vedrører samarbejdsfonden, til organisationerne, medmindre parterne i enighed træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

#### **STK. 5**

Til DA/LO-Udviklingsfonden indbetaler boligorganisationen 47 øre pr. præsteret arbejdstime.

Beløbets opkrævning sker efter hovedorganisationernes bestemmelse.

## **§ 27 SENIORORDNING**

5 år før medarbejderens til enhver tid gældende folkepensionsalder opnår denne 6 seniorfridage med løn pr. kalenderår fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen opfylder førnævnte 5-årsregel.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage udover de 6 obligatoriske dage, kan dette ske på følgende måde:

- Medarbejderen og boligorganisationen kan (skriftligt) aftale, at medarbejderen 5 år før seniorordningen iværksættes kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage og akkumulere denne.
- Den ansatte kan løbende konvertere pensionsbidrag til seniorfridage og indsætte dagene på en konto til afholdelse. Det skal bemærkes, at pensionsbidraget ikke kan reduceres mere end der stadig er gældende dækning for diverse forsikringselementer i den enkelte pensionsordning.
- Alternativt til seniorfridage kan medarbejderen og boligorganisationen aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. en fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet. Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen i stedet for at anvendes til seniorfridage.
- Medarbejderen, der opfylder ovennævnte 5-års regel, kan konvertere løndelen i § 11 til seniorfridage.
- Der kan maksimalt afholdes samlet 32 seniorfridage pr. kalenderår, inklusive de 6 obligatoriske seniorfridage.

Se i øvrigt vejledning om seniorfridage i protokollat 7.

## § 28 RETSLIGE FORHOLD

Den til enhver tid gældende hovedaftale mellem LO og DA med underliggende aftaler, samt overenskomstens protokollat 14 er gældende for overenskomstforholdet.

## § 29 OVERENSKOMSTPERIODEN

Denne overenskomst inklusive protokollater træder i kraft den 1. marts 2023, og er gældende indtil overenskomsten opsiges med 3 måneders varsel til den 1. marts 2025.

København, den 14. marts 2023

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

For Fagligt Fælles Forbund (3F)  
Den Grønne Gruppe

---

Dorte Enoksen

---

Flemming H. Grønsund

# **PROTOKOLLAT 1: KLAUSUL FOR NUVÆRENDE OG NYANSATTE MEDARBEJDERE ANSAT EFTER 1. APRIL 2010**

Ved indgåelsen af nærværende overenskomst ophører alle lokalt aftalte overenskomster med de enkelte boligorganisationer. Parterne er derfor enige om, at der skal indgås lokalaftaler mellem den enkelte boligorganisation og den lokale 3F-afdeling, såfremt en af parterne ønsker det.

## **STK. 2**

Indgåelse af nærværende overenskomst kan ikke føre til individuelle forringelser for medarbejdere ansat før overenskomstens godkendelse. Der kan heller ikke ske kollektive forringelser for alle nuværende og kommende medarbejdere, medmindre de fordelagtige vilkår (udover overenskomstens minimumsbestemmelser) bliver konverteret til løn.

Det betyder, at aftaler om fx højere ferie- og pensionsprocenter samt lokalt aftalte generelle løntillæg og andre lokalt aftalte arbejdstidskompensationer og medarbejdergoder fortsat er gældende, indtil andet er aftalt mellem parterne.

## **STK. 3**

Nærværende overenskomst er gældende for boligorganisationer, der forud for overenskomstens indgåelse var omfattet af en 3F overenskomst. Gartnere ansat i boligorganisationer, der forud for gartneroverenskomstens indgåelse er omfattet af ejendomsserviceoverenskomsten, vil som hovedregel ikke være omfattet af gartneroverenskomsten.

## **STK. 4**

Ved lokal enighed mellem lønmodtagerorganisationerne og boligorganisationen kan parterne aftale at følge overenskomsten. Lønforholdene påvirkes ikke herved, men der er i den forbindelse mulighed for ved særlige omstændigheder at indgå aftale om lønindfasning ved overgang til overenskomsten. Denne lønaftale skal for at være gyldig aftales skriftligt mellem boligselskabet og den lokale 3F-afdeling.

# **PROTOKOLLAT 2: LOKALAFTALER**

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere eller fravige overenskomstens bestemmelser. Lokalaftaler kan aftales med den stedlige tillidsrepræsentant, der bliver omfattet af lokalaftalen, og/eller med den lokale 3F-afdeling.

Lokalaftaler som direkte eller indirekte fraviger overenskomstens bestemmelser om aflønning må samlet ikke forringe overenskomstens indhold.

## **STK. 2**

Overenskomstfravigende lokalaftaler fremsendes til forbundet til orientering senest 14 dage efter aftalens indgåelse.

Hvis organisationerne er enige om, at lokalaftalen åbenlyst er en forringelse af overenskomstens aflønningsbestemmelser, bortfalder lokalaftalen uden iagttagelse af det i stk. 3 nævnte varsel.

## **STK. 3**

Lokalaftaler og kutymmer kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om andet varsel er truffet.

I tilfælde af opsigelse er det den opsigende parts pligt at indlede lokale forhandlinger om aftalen.

Hvis enighed ikke opnås, skal sagen behandles ved et møde mellem organisationerne.

Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, før disse regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

## **PROTOKOLLAT 3: GODKENDELSE OG KOORDINERING AF SÆRLIGE JOBTRÆNINGSFORLØB**

Ved ansættelse af personer i virksomhedspraktik og personer med løntilskud orienteres tillidsrepræsentanten om ansættelsen. I mangel af tillidsrepræsentant orienteres den lokale 3F-afdeling.

## **PROTOKOLLAT 4: UNDERENTREPRENØRER**

Denne aftale omhandler arbejde, der udføres af underleverandører (underentreprenører).

### **STK. 2**

Formålet med aftalen er at sikre, at boligorganisationer, der vælger at lade gartnerarbejde udføres af underentreprenører, tilskynder, at arbejdet bliver udført under rimelige og ordnede overenskomstmæssige vilkår af virksomheder, der har tiltrådt en overenskomst under hovedaftalen mellem DA og LO.

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

De af overenskomsten omfattede boligorganisationer hæfter ikke for underleverandørens eventuelle forringede lønvilkår m.m., men boligorganisationerne skal i deres aftaler sikre sig, at underleverandørerne har kendskab til overenskomsten.

### **STK. 3**

Boligorganisationen bør imidlertid undersøge, at de gartnere, som entreprenøren (og eventuelle underentreprenører) beskæftiger med henblik på opgavens udførelse, har løn- og ansættelsesforhold i overensstemmelse med den toneangivende landsdækkende overenskomst, der dækker arbejdet.

Overholder entreprenøren ikke denne forpligtelse, og medfører dette et berettiget krav fra de ansatte eller 3F, kan boligorganisationen tilbageholde vederlag til entreprenøren med henblik på at tilgodese dette krav.

### **STK. 4**

Hvis forbundet eller den lokale 3F-afdeling påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, fx hvis forbundet / den lokale 3F-afdeling forgæves har forsøgt at komme i kontakt med virksomheden, rettes der omgående henvendelse til Dansk Erhverv og den respektive boligorganisation.

Sådanne henvendelser skal resultere i et hurtigt indkaldt organisationsmøde mellem overenskomstparterne. Ud over overenskomstparterne deltager hvervgiver og den udførende underentreprenør, og mødet afholdes inden for rimelig tid hos boligorganisationen, medmindre andet aftales.

Alle relevante baggrundsuplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes ved fremlæggelse af f.eks. lønsedler, ansættelsesbeviser mv.

Parterne kan endvidere på organisationsmødet drøfte den situation, at underentreprenøren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Hvis ikke de relevante baggrundsuplysninger kan fremlægges på organisationsmødet, skal disse fremlægges for forbundet senest 5 dage efter mødet.

Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomsternes bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Såfremt underentreprenøren ikke kan dokumentere, at ansættelsesforholdet er i overensstemmelse med reglerne, stoppes arbejdet, og boligorganisationen er

berettiget til at tilbageholde vederlaget, som beskrevet i stk. 3, indtil sagen er afsluttet.

#### **STK. 5**

Til brug for 3F's arbejde for at overenskomstdække branchen, skal de af overenskomsten omfattede boligorganisationer – på opfordring fra den lokale 3F-afdeling til boligorganisationen – fremsende en oversigt over de anvendte underleverandører.

På oversigten skal der alene angives firmanavn, adresse samt cvr.nr.

Alene systematisk og gentagne undladelser af afgivelse af oplysninger om anvendelse af underleverandører kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

#### **STK. 6**

De i stk. 5 nævnte oversigter 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 boligorganisationer forudsætter afholdelse af det i stk. 4 nævnte møde. Forbundet er ikke herved afskåret fra på sædvanlig vis at iværksætte arbejdsstandsning med henblik på indgåelse af overenskomst overfor arbejdspladser, der ikke er omfattet af gartneroverenskomsten.

## **PROTOKOLLAT 5: FERIE PÅ FORSKUD**

Der er adgang til ved lokalaftale, jf. protokollat 2, 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, eller 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.

Boligorganisationen kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Boligorganisationen 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 boligorganisationen modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

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

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

Boligorganisationen 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”.

Der laves en feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

## **PROTOKOLLAT 6: VEJLEDNING OM OMSORGS DAGE**

Aftalen gælder inden for den almene boligsektor.

### **Retten til omsorgsdage:**

Både en mor og en far har efter barselsaftalen ret til 2 omsorgsdage med løn om året pr. kalenderår pr. barn under 15 år (dvs. i alt op til 30 dage i barnets første 15 leveår). Retten til 2 omsorgsdage pr. kalenderår gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året ansættelsen sker.

Retten til omsorgsdage gælder for biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Det er dog i alle tilfælde en betingelse, at barnet skal have ”ophold” hos den pågældende, dvs. at barnet enten har adresse hos eller regelmæssigt samkvem med denne.

Ansatte, som barnet har ophold hos, men som ikke er biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden, har ikke ret til omsorgsdage.

Retten til omsorgsdage er alene knyttet til barnets alder, og det er derfor uden betydning, om fødslen/adoptionen har fundet sted under et ansættelsesforhold, der var omfattet af barselsaftalen.

Omsorgsdage kan ikke holdes før fødslen.

Omsorgsdage kan ikke opspares. Dagene bortfalder som udgangspunkt ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Det gælder, uanset om den ansatte har været afskåret fra at bruge dagene på grund af fx tjenestefrihed eller langvarig sygdom.

Omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, kan dog overføres til det følgende kalenderår. Det gælder, uanset hvornår i kalenderåret barnet er født/modtaget. På samme måde kan omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår, overføres til det følgende år.

Hvis en ansat inden for et kalenderår overgår til ansættelse hos en anden arbejdsgiver inden for aftalens område, medtages ikke-afholdte omsorgsdage i det nye ansættelsesforhold. Der stilles ikke krav om, at de 2 ansættelsesforhold skal ligge i direkte forlængelse af hinanden.

Det nye ansættelsesforhold giver således ikke ret til yderligere 2 omsorgsdage. Hvis en ansat overgår til ansættelse hos en arbejdsgiver uden for aftalens område, bortfalder ikke-afholdte omsorgsdage.

### **Afvikling af omsorgsdage**

Medarbejderen har ikke ret til at holde dagene i tilknytning til orlov.

Arbejdsgiveren bør dog normalt imødekomme en anmodning om afvikling af omsorgsdage, bortset fra de særlige tilfælde, hvor fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

Der gælder ingen varslingsfrister for omsorgsdage, men den ansatte skal anmode om afvikling af omsorgsdage tidligst muligt.

Der gælder ingen særlige betingelser om anvendelsesformål. Dagene kan holdes, når der er behov for det, fx i forbindelse med barnets sygdom, institutionsstart, lægebesøg eller fødselsdag.

Omsorgsdage kan holdes uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov og/eller omsorgsdage.

På omsorgsdage får den ansatte udbetalt den løn, som den pågældende ville have fået udbetalt under sygefravær, dvs. lønnen inklusive eventuelle fast påregnelige ydelser.

Der optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, særlige feriedage, opsigelse, jubilæum m.v.

En omsorgsdag anses for påbegyndt ved arbejdstids begyndelse den pågældende dag.

Hvis den ansatte bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis den ansatte derimod bliver syg, efter at omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen som afholdt.

Hvis den ansatte får andet lovligt forfald før eller på en omsorgsdag, fx barns 1. sygedag, betragtes dagen i alle tilfælde som afholdt.

Arbejdsgiveren/medarbejderen skal føre regnskab over forbruget af omsorgsdage, der kan holdes som hele eller halve dage eller – efter aftale – i timer.

For ansatte, der ikke arbejder i en 5-dages uge, opgøres optjening og forbrug af omsorgsdage i timer. Samme metode bør anvendes for ansatte med ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde.

Hver optjent dag indgår i så tilfælde på ”omsorgsdagskontoen” med 7,4 timer for en fuldtidsansat og med en forholdsmæssig del af 7,4 timer for en deltidsansat. Ved afviklingen af en omsorgsdag fratrækkes det faktiske antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag.

Adgangen til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på barns 1. sygedag berøres ikke af omsorgsordningen.

## **PROTOKOLLAT 7: VEJLEDNING OM SENIORFRIDAGE**

### **Retten til seniorfridage:**

Retten til seniorfridage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte opnår retten. Det betyder, at en medarbejder, der opfylder bestemmelsen vedrørende den nye seniorordning, jf. § 27, eksempelvis august eller januar måned, har ret til at holde de berettigede seniorfridage i tidsrummet fra d. 1. januar til d. 31. december og så fremdeles.

Retten til seniorfridage i et kalenderår gælder også uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte tiltræder. Hvis en person fx ansættes i en boligorganisation den 1. december, og pågældende opfylder aldersbetingelsen, har vedkommende ret til at afholde seniorfridage i december, forudsat at der ikke i samme kalenderår er afholdt seniorfridage hos en anden arbejdsgiver.

Det kan undersøges ved en tro og love-erklæring eller ved at spørge den pågældende.

Seniorfridage kan holdes i hele eller halve dage. Seniorfridage kan desuden efter aftale mellem de(n) ansatte og boligorganisationen holdes i timer. Det giver mulighed for at anvende seniorfridagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkompensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid.

Medarbejderen skal have sin sædvanlige løn under afholdelse af en seniorfridag. Med sædvanlig løn, forstås den løn, som medarbejderen vil være berettiget til ved sygdom, det vil sige inklusive fast påregnelige tillæg, pension og særlig feriegodtgørelse, men eksklusiv overarbejdsbetaling.

### **Afvikling af seniorfridage:**

Den ansatte skal anmode om seniorfridagene tidligst muligt, og arbejdsgiveren skal imødekomme afviklingen på det varslede tidspunkt, medmindre forholdene på arbejdspladsen forhindrer afviklingen. Det skal dog være muligt for den ansatte at afholde seniorfridagene i løbet af året.

Hvis medarbejderen ikke afholder sine seniorfridage inden for kalenderåret, bortfalder seniorfridagene, medmindre andet aftales. En medarbejder har således ikke som udgangspunkt ret til at overføre seniorfridagene til året efter. Dog overføres seniorfridagene, hvis de ikke har kunnet holdes, fordi arbejdsgiveren har afvist afviklingen med henvisning til forholdene på arbejdsstedet.

Såfremt medarbejderen bliver syg før afholdelse af seniorfridagene, udskydes de til senere. Hvis medarbejderen bliver syg under afvikling af seniorfridagene, udskydes de ikke, og seniorfridagene betragtes som afholdt på samme måde som feriedage.

Seniorfridage, der ikke er afholdt i kalenderåret på grund af medarbejderens sygdom, overføres til efterfølgende kalenderår, hvor de skal afholdes så hurtigt som muligt.

### **Ved fratræden:**

Ved fratræden fra boligorganisationen udbetales ikke-afholdte seniorfridage. Den udbetalte værdi af en seniorfridag beregnes på baggrund af den ansattes aktuelle timeløn på udbetalingstidspunktet.

Såfremt en medarbejder afgår ved døden, udbetales ikke-afholdte seniorfridage til boet på samme måde som ved fratræden.

Såfremt ikke-afholdte seniorfridage udbetales som følge af fratrædelse, vil medarbejderen i sit nye ansættelsesforhold i den almene sektor have ret til fravær på sine seniorfridage, men ikke til løn under afholdelse af seniorfridage.

## **PROTOKOLLAT 8: SENIORPOLITIK**

I løbet af få år bliver der mange flere seniorer på det danske arbejdsmarked. Udfordringen for boligorganisationerne består i at indrette en seniorpolitik, der fastholder seniorerne som et fremadrettet aktiv – en ressource, det er værd at investere i.

Boligorganisationerne og lønmodtagernes organisationer skal nytænke holdningerne til seniorerne og tænke langt mere offensivt for at udnytte seniorernes potentialer. Det er nødvendigt at skabe en offensiv og udviklingsorienteret seniorstrategi, som styrker fastholdelsen i boligorganisationerne

## **PROTOKOLLAT 9: DATABESKYTTELSE**

Dansk Erhverv og 3F 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.

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

## PROTOKOLLAT 10: SAMARBEJDE I BOLIG-ORGANISATIONERNE

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

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

Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle bliver i fremtiden mere og mere afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og at boligorganisationer drives effektivt. Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten – sammen med den øvrige arbejdsmiljøorganisation - skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde, herunder blandt andet arbejdet med fastsættelse af mål, APV og ulykkesforebyggelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal blandt andet medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet. Det er centralt, at arbejdsmiljørepræsentanter i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanter holder særligt fokus på de strategiske opgaver, som skal løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalg eller andre samarbejdsfora.

Den senere tilbagetrækning øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø, hvilket bør ske med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Parterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi.

For at boligorganisationerne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer den grønne omstilling rummer, øges behovet for, at boligorganisationens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de arbejdsmiljømæssige udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for boligorganisationernes konkurrenceevne, beskæftigelse, samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed. Arbejdsmiljørepræsentanten er derfor en vigtig ambassadør for medarbejdernes inddragelse i blandt andet den gennemgribende omstilling i at opnå nye ambitiøse klimamål.

I mindre boligorganisationer uden valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter vil det være naturligt at anvende den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem ledelse og medarbejdere til blandt andet at inddrage de nævnte arbejdsmiljømæssige udfordringer og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå i det kommende år.

I boligorganisationer med valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, vil det være naturligt, at der sker drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne ved dedikerede møder, ligesom der kan nedsættes udvalg eller arbejdsgrupper om særlige temaer.

Parterne er på baggrund af overenskomstrådets arbejdsformer enige om, som forsøgsordning i overenskomstperioden, at anbefale, at der i boligorganisationer med arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, etableres egentlige fora for dialog med deltagelse af ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Boligorganisationer, der ønsker hjælp til at oprette et sådant forum for dialog, kan få bistand hertil i organisationerne.

I boligorganisationer med arbejdsmiljøudvalg eller samarbejdsudvalg vil det være naturligt, at ledelse og medarbejderrepræsentanterne jævnligt drøfter grundlaget for et godt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med den grønne omstilling, nye teknologier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

## **PROTOKOLLAT 11: AFTALE OM CHIKANE, SEXCHIKANE OG VOLD**

Mellem Dansk Erhverv Arbejdsgivere og 3F Den Grønne Gruppe er der d.d. indgået aftale omkring afvikling af fagretlig behandling i sager omhandlende chikane, herunder seksuel chikane på arbejdspladserne.

Hvis der er tale om uoverensstemmelser af konkret karakter, fx sager der drejer sig om enkeltpersoner, behandles sagen på sædvanlig vis efter de almindelige fagretlige regler.

Det vil sige, at der straks, ved klagers påberåbelse om chikane, afholdes lokal forhandling i sagen og ved manglende enighed, skal sagen videreføres til organisationsmøde inden 7 dage og derefter direkte ved en faglig voldgift.

Denne hurtigere gennemførelse af fagretlig behandling sker på baggrund af parternes ønske om, at disse ofte personfølsomme sager skal behandles hurtigt og skånsomt i det fagretlige system.

### **Fysisk vold**

Sager, der omfatter fysisk vold, er et rent strafferetligt tema. Det er derfor parternes opfattelse, at det fagretlige system næppe rummer de fornødne strafferetlige garantier, der sikrer en hensigtsmæssig behandling af sager om fysisk vold.

Hermed er der dog samtidig enighed mellem parterne om, at de rent ansættelsesretlige aspekter af sager om fysisk vold på arbejdspladsen skal afgøres inden for rammen af det fagretlige system som ovenfor beskrevet.

### **Forebyggelse**

Parterne anbefaler, at der i de enkelte boligorganisationer aftales politikker, der skal forebygge, at chikane herunder sexchikane og vold opstår. Dette arbejde indgår som et naturligt anliggende, som skal aftales i de nedsatte virksomhedsnævn.

Ligeledes bør der indgås politikker på de nævnte områder for at forbygge dårligt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

## **PROTOKOLLAT 12: LOKALLØN<sup>4</sup>**

### **a. Timeløn med lokalløn**

Med virkning fra den 1. april 2020 kan der i boligorganisationen indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan udgøre op til:

- Pr. 1. april 2020: kr. 0,50 pr. time
- Pr. 1. april 2021: kr. 1,00 pr. time
- Pr. 1. april 2022: kr. 1,50 pr. time

I boligorganisationer, hvor der er etableret lokalløn, reduceres normalt timelønnen tilsvarende.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

Aftaler om lokalløn indgås med den lokale 3F-afdeling.

<sup>4</sup> Protokollatet om lokalløn er udtømt ved overenskomstperiodens udløb 28. februar 2023. Der er ikke tilført nye lønmidler. Aftale om lokalløn kan ikke anvendes.



## **b. Årlig opgørelse og udbetaling**

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder boligorganisationen en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. april ansatte medarbejdere i 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. april, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten eller 3F anmoder boligorganisationen om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal boligorganisationen fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

## **c. Opsigelse af lokallønsordning**

Lokalaftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

# **PROTOKOLLAT 13: HOVEDAFTALE OG AFSKEDIGELSESTVISTER**

I forbindelse med BL's medlemsvirksomheder/foreningers indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, er der mellem nedenstående parter enighed om følgende:

De i den mellem 3F og BL indgåede overenskomst aftalte henvisninger til Hovedaftalen mellem Kooperationen og LO afløses af det i den mellem LO og DA aftalte Hovedaftale med nedenstående aftalte tilpasninger.

Der er dermed enighed om, at den mellem LO og DA aftalte Hovedaftale ved BL's medlemsvirksomhedernes og foreningernes indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver finder fuldt ud anvendelse for samtlige BL virksomheder/foreninger.

Der er endvidere enighed om, at tilsvarende aftaler indgået mellem Kooperationen og FH (tidligere LO) ikke længere finder anvendelse, idet der dog er enighed om følgende:

I forhold til afskedigelsessager fastholdes alle lokale forhandlinger samt længere frister. Se hertil vedlagte **bilag 1**, som udgør en del af dette protokollat.

Aftalen kan af begge parter opsiges til genforhandling med 6 måneders varsel til udgangen af en måned. I tilfælde af opsigelse er det den opsigende parts pligt at indkalde til forhandling.

Uanset at aftalen er opsagt, fortsætter den uændret indtil ny aftale er indgået.

Nærværende aftale træder i kraft samtidig med parternes underskrift.

## **BILAG 1**

### **Afskedigelsestvister**

#### **Generelt**

Såfremt der foretages afskedigelse af en af forbundets medlemmer, har den pågældende ret til at begære oplysning om grunden til afskedigelsen.

#### **Anciennitet og frist**

Hvis man fra medarbejderens side hævder, at afskedigelsen af en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i boligorganisationen i mindst 6 måneder, er urimelig og ikke sagligt begrundet i medarbejderens eller boligorganisationens forhold eller i øvrigt er fejlbehæftet, kan afskedigelsen inden for en frist svarende til medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel med tillæg af 14 dage, dog minimum 3 måneder efter opsigelsens afgivelse, kræves behandlet efter følgende fremgangsmåde, som også er gældende for evt. bortvisningssager:

#### **1) Lokalforhandling i boligorganisationen**

Hvis man efter at have fået oplysning om årsagen til afskedigelsen fortsat mener, at denne er usaglig og urimelig, kan arbejdstagersiden kræve sagen lokalt forhandlet. Dette sker på et lokalt møde mellem repræsentanter fra boligorganisationens ledelse, medarbejdernes tillidsrepræsentant samt den eller de afskedigede medarbejdere. Der deltager også en repræsentant fra den lokale 3F-afdeling hvor vedkommende medarbejder er medlem. På dette møde forsøges at opnå enighed om afskedigelsens rimelighed. Hvis dette ikke kan lade sig gøre, kan sagen videreføres til organisationerne.

#### **2) Forhandling mellem organisationerne - mæglingsmøde**

Idet der ikke er opnået enighed, skal der, hvis den lokale 3F-afdeling begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne, Fagligt Fælles Forbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Foruden de respektive organisationer tiltrædes et sådant møde af repræsentanter fra den lokale 3F-afdeling og boligorganisationens ledelse, samt den berørte medarbejder. Mødet skal så vidt muligt holdes på hos boligorganisationen hvor uoverensstemmelsen er opstået.

På dette møde forsøges det igen at opnå enighed om afskedigelsens rimelighed. Hvis dette ikke kan lade sig gøre, kan sagen hvis dette begæres af forbundet videreføres til omgående behandling ved organisationsmøde inden for en frist af 15 hverdage efter afslutning af mæglingsmødet, eller klagen kan sendes til det af hovedorganisationerne nedsatte afskedigelsesnævn.

### **3) Afskedigelsesnævnet**

Tidsfrister for anlæggelse af sager i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3, for Afskedigelsesnævnet, kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Idet der ikke er opnået enighed ved organisationernes behandling af sagen, skal forbundet, hvis sagen ønskes videreført, senest 30 hverdage efter organisationsmødet begære sagen gjort til genstand for behandling af Afskedigelsesnævnet.

Uanset at fristen for sagens behandling ved Afskedigelsesnævnet er overskredet, kan der efter aftale med den modstående organisation, ske indbringelse for nævnet.

Det tilstræbes at fristoverskridelser beroende på undskyldelige omstændigheder, ikke afskærer organisationerne og virksomheder fra en prøvelse og afgørelse af konkrete uoverensstemmelser.

Der er endvidere aftalt en fravigelse af de aftalte frister i Afskedigelsesnævnets forretningsorden for afgivelse af processkrifter, således at de er:

- Svarkrift 30 hverdage efter modtagelsen af klageskrift
- Supplerende skriftveksling skal ske senest 10 dage før sagen skal procederes

Der kan mellem parterne aftales andre frister.

I øvrigt følges Afskedigelsesnævnets forretningsorden.

### **Afskedigelsestvister - Oversigt**

#### *Lokalforhandling*

Begæres behandlet inden for en frist svarende til medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel med tillæg af 14 dage (dog min. 3 måneder).

#### *Mæglingsmøde*

Der skal omgående optages forhandling mellem organisationerne.

### *Organisationsmøde*

3F skal inden for en frist af 15 hverdage efter afslutning af organisationernes forhandling begære indkaldt til et organisationsmøde mellem 3F og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, hvis sagen ønskes videreført.

### *Afskedigelsesnævnet*

Det i sagen interesserede fagforbund skal, hvis sagen ønskes videreført, senest 30 hverdage efter organisationsmødet begære sagen gjort til genstand for behandling af Afskedigelsesnævnet.







Den Grønne  
Gruppe

**3F Fælles Fagligt Forbund**

**Den Grønne Gruppe**

Kampmannsgade 4

1790 København V

Telefon 7030 0300

[3f@3f.dk](mailto:3f@3f.dk)

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

3F varenr.: 4007

**DANSK  
ERHVERV**

Arbejdsgiver

**Dansk Erhverv**

**Arbejdsgiver**

Børsen

1217 København K

Telefon 3374 6000

[info@danskerhverv.dk](mailto:info@danskerhverv.dk)

[www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk)