

2023-2025

Gartner- overenskomst

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst II (SBA) og 3F Den Grønne Gruppe

DI nr. 794651
Varenummer 4009



GARTNEROVERENSKOMST

Mellem

DI Overenskomst II (SBA)

og

3F Den Grønne gruppe

DI-nr. 794651

INDHOLD

Løn og tillægsskema	5
§ 1 Arbejdsforhold og arbejdsopgaver	7
§ 2 Afløsere	8
§ 3 Arbejdstid	8
§ 4 Lønninger	10
§ 5 Tillæg	12
§ 6 Transport	13
§ 7 Opholdsrum	14
§ 8 Overarbejde	14
§ 9 Søgnehelligdage	16
§ 10 Feriefridage	16
§ 11 Fritvalgskonto	17
§ 12 Ferie og feriegodtgørelse	18
§ 13 Seniorordning	19
§ 14 Sygdom	20
§ 15 Børns sygdom, børns hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage	21
§ 16 Orlov til pasning af nærtstående	22
§ 17 Barsel- og fædreorlov	22
§ 18 Lærlinge	25
§ 19 Opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse	25
§ 20 Opsigelse og hjemsendelse	28
§ 21 Arbejdstøj	30
§ 22 Pension	30
§ 23 Tillidsrepræsentant	33
§ 24 Hvem kan vælges	34
§ 25 Valg af tillidsrepræsentant	34

§ 26 Tillidsrepræsentantens uddannelse.....	35
§ 27 Stedfortræder for tillidsrepræsentant	36
§ 28 Tillidsrepræsentantens virksomhed	36
§ 29 Fællestillidsrepræsentant	40
§ 30 Tillidsrepræsentantstillingens ophør	40
§ 31 Arbejds miljørepræsentanter	42
§ 32 Uddannelsesrepræsentant	44
§ 33 Uddannelse.....	44
§ 34 Samarbejdsfond for Gartnerisk Arbejde.....	46
§ 35 Uddannelsesfond	47
§ 36 Nyoptagne virksomheder	47
§ 37 Lokal- og særaftaler	49
§ 38 Arbejdsforholdenes ordning	50
§ 39 Overenskomstperiode	53
 Bilag A	
Standardaftale om håndtering af feriepenge	54
 Bilag B	
Aftale om ferieoverførsel	56
 Bilag C	
Vikararbejde – implementering.....	58
 Bilag D	
Ligelønsloven – implementering.....	59
 Protokollat 1	
Funktionærlignende ansættelse	63
 Protokollat 2	
Personlig løn.....	65
 Protokollat 3	
Lokalløn	66
 Protokollat 4	
Seniorpolitik	68

Protokollat 5

Elektroniske dokumenter.....	70
------------------------------	----

Protokollat 6

Underleverandører og vikarer	71
------------------------------------	----

Protokollat 7

Organisationsansvar	76
---------------------------	----

Protokollat 8

Forsøgsordninger	77
------------------------	----

Protokollat 9

Ansættelsesaftaler	78
--------------------------	----

Protokollat 10

Betalingstidspunkter.....	79
---------------------------	----

Protokollat 11

Forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA's og LO's fælles område	80
--	----

Protokollat 12

Samarbejdet mellem DI og 3F.....	81
----------------------------------	----

Protokollat 13

Samarbejdsfond.....	82
---------------------	----

Protokollat 14

Adgang til lønoplysninger.....	84
--------------------------------	----

Protokollat 15

Samarbejde om dumping	87
-----------------------------	----

Protokollat 16

Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne	89
---	----

Protokollat 17

Finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter	92
--	----

Protokollat 18

ISS, Udviklingsfond.....	93
--------------------------	----

Protokollat 19

ISS, Nyvalgte tillidsrepræsentanter	94
---	----

Protokollat 20

Fornyelsesaftalens fortolkning..... 95

Protokollat 21

Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger..... 96

Protokollat 22

Databeskyttelse 97

Protokollat 23

Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse 98

Protokollat 24

Regler og rammer vedrørende natarbejde 100

Protokollat 25

Lokalaftale om fravigelse af ferieloven 102

Løn og tillægsskema

§	Gammel sats	15.3.23	15.3.24
4 Løn – Faglærte			
Indtil 1 års ansættelse	165,80	166,85	172,60
Med 1 års ansættelse	174,25	171,85	177,60
4 Løn – Ufaglærte (tidl. Tillærte)			
Indtil 1 års ansættelse	155,80	156,85	162,60
Med 1 års ansættelse	164,25	161,85	167,60
4 Servicetillæg	3,65	3,65	3,65
4 Anciennitetstillæg	4,65	4,65	4,65
4 Løn – Ungarbejdere			
Under 16 år (50 %)	75,43	78,43	81,30
Ml. 16 og 17 år (65 %)	98,06	101,95	105,69
Ml. 17 og 18 år (75 %)	113,14	117,64	121,95
5 Tillæg			
Aftentillæg, kl. 18.00-22.00	44,00	45,98	47,59
Nattillæg, kl. 22.00-05.00	87,96	91,92	95,14
Søgnehelligdage kl. 00.00-24.00	72,79	76,07	78,73
5 Varskotillæg	125,38	131,02	135,60

5	Formandstillæg	41,80	43,68	45,21
6	Kørepenge over 80 km. pr. dag	2,30	2,30	2,30
7	Skurtillæg	47,76	47,76	47,76
8	Overtid			
	Første 2 timer	50 %	50 %	50 %
	Øvrige timer	100 %	100 %	100 %
9	Søgnehelligdage - Forskudsbeløb			
	Fuldtidsansat	1100	1300	1300
	Deltidsansat	550	650	650
10	Feriefridage	2,25 %	2,25 %	2,25 %
11	Fritvalg	7,1 %	7,1 %*	9,1 %
22	Pensionsbidrag			
	Virksomhed	8,0 %	8,0 %**	10,0 %
	Medarbejder	4,0 %	4,0 %Ø**	2,0 %
	Sundhedsordning	0,13 %	0,13 %	0,13 %
	Fonde			
31	Udviklingsfonden	0,36	0,36	0,36
32	Samarbejdsfonden	0,30	0,30***	0,40
33	DA/LO Udviklingsfonden	0,45	0,45	0,45

* Bidrag stiger til 9,1 % pr. 1. marts 2024

** Bidrag reguleres til hhv. 2 % og 10 % pr. 1. juni 2023.

***Bidrag til Udviklingsfonden stiger til 0,40 kr. pr. 1. juli 2023.

§ 1 Arbejdsforhold og arbejdsopgaver

Stk. 1

Overenskomsten omfatter faglærte og ufaglærte beskæftiget med arbejdsopgaver som gartner, herunder

- Anlæg, drift, service og vedligeholdelse af grønne og befæstede områder
- Anlægsgartnere, herunder tilknyttet anlægs-, jord- og gravearbejde
- Træfældning og beskæring, herunder topklating og styning
- Etablering og vedligeholdelse af kunst- og hybridgræsplæner
- Blomsterbindere/dekoratører
- Indendørsbeplantning
- Rørlægning og kloakering
- Træ-, murer- og metalarbejde, der udføres som en integreret del af grønne anlægsopgaver
- Teknisk vedligeholdelse af materiel
- Kørsels- og serviceopgaver (f.eks. affaldstømning, oprydning og andet forefaldende arbejde) i forbindelse med udførelsen af gartneriske arbejdsopgaver.

Stk. 2

Såfremt en medarbejder ved overgang til nærværende overenskomst har en samlet løn, jf. §§ 4 og 5, der er højere end denne overenskomsts, kan lønnen fastfryses indtil denne overenskomsts løn er identisk med den eller overstiger den.

§ 2 Afløsere

Stk. 1

Afløsere kan uanset timetal anvendes til afløsning for fastansat personale ved sygdom, ferie eller andet kortere fravær, herunder i forbindelse med genbesættelse af stillinger.

Stk. 2

Ansættelsen er opgavebestemt til afløsning, og der er derfor intet gensidigt opsigelsesvarsel. Der udfærdiges et ansættelsesbrev, der beskriver ansættelsesforholdet, og beskriver, at der bliver tilbudt fastansættelse inden for seks måneder. Tilbuddet fra arbejdsgiveren skal afgives skriftligt. Afslås tilbuddet, kan vedkommende fortsætte som afløser. Ved genbesættelse af faste stillinger kan afløseren kræve sig fastansat i den ledige stilling efter 14 dage.

Stk. 3

Overenskomstens øvrige bestemmelser er gældende (eksempelvis optjenes anciennitet fra første ansættelsesdag; også selvom der i ansættelsesforholdet periodevis er uproduktive timer). Overarbejde honoreres efter § 8.

Stk. 4

Ved fremmøde til en aftalt afløsningsopgave betales for minimum tre timers arbejde.

§ 3 Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden, der på den enkelte arbejdsdag af hensyn til arbejdets servicemæssige karakter er fleksibel, er for fuldtidsansatte aftalt til en effektiv arbejdstid på 37 timer pr. uge, fortrinsvis på ugens 5 første dage.

Stk. 2

Den daglige arbejdstid lægges normalt i tidsrummet mellem kl. 06.00 – kl. 18.00. Omlægning af den daglige arbejdstid kan ske med mindst 3 x 24 timers varsel. Såfremt varslet på grund af akutte opgaver er mindre end 3 x 24 timer, betales et tillæg i henhold til § 5, stk. 2.

Såfremt den daglige arbejdstid omlægges med et kortere varsel end 3 x 24 timer, betales der overarbejde, jf. § 8, stk. 2 for tid ud over den i overenskomsten fastlagte arbejdstid kl. 06.00 - kl. 18.00.

Stk. 3

Der kan lokalt træffes aftale mellem enkeltarbejdere og/eller grupper af medarbejdere om at forøge eller nedsætte den daglige henholdsvis ugentlige arbejdstid, således at den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit over en forud fastlagt periode er som anført i stk. 1.

Stk. 4

Den normale ugentlige arbejdstid kan, jf. stk. 3, fastsættes op til 44 timer på alle ugens dage, mod at de overskydende timer fortrinsvis afspadseres som hele dage inden 12 måneder fra optjeningsperioden. En sådan aftale giver ikke anledning til afspadsering efter § 8, medmindre der arbejdes ud over den aftalte tid.

Det er en forudsætning for anvendelse af varierende ugentlige arbejdstider, at der i virksomheden forefindes et opslag, hvoraf det fremgår, hvorledes arbejdstiden er fordelt over perioden.

Afspadseringen fastsættes af virksomheden efter drøftelse med medarbejderne.

Afspadseringen af opsparede fridage skal finde sted inden eventuel fratrædelse fra virksomheden.

Stk. 5

Virksomhederne kan antage medarbejdere til deltidsbeskæftigelse. Den ugentlige arbejdstid skal dog mindst andrage 15 timer.

Stk. 6

Rengøring af værktøj og køretøjer, som har været i brug i firmaets tjeneste, foregår altid i arbejdstiden.

Stk. 7

Såfremt en medarbejder kaldes ud til en akut opgave, afregnes der for mindst tre timer.

§ 4 Lønninger

Stk. 1 .

Faglærte gartnere, faglærte skovarbejdere og blomsterbindere

Lønsatserne er:

Indtil 1 års ansættelse

15.3.2022 kr. 160,85 pr. time

15.3.2023 kr. 166,85 pr. time

15.3.2024 kr. 172,60 pr. time

Inklusiv §4 stk. 3 tillæg*

kr. 165,80 pr. time

kr. 171,80 pr. time

kr. 177,55 pr. time

Med 1 års ansættelse

15.3.2022 kr. 165,85 pr. time

15.3.2023 Kr. 171,85 pr. time

15.3.2024 kr. 177,60 pr. time

Inklusiv §4 stk. 3 og 4 tillæg*

kr. 173,25 pr. time

kr. 180,25 pr. time

kr. 186,00 pr. time

Stk. 2

Ufaglærte

Lønsatserne er:

Indtil 1 års ansættelse

15.3.2022 kr. 150,85 pr. time

15.3.2023 kr. 156,85 pr. time

15.3.2024 kr. 162,60 pr. time

Inklusiv §4 stk. 3 tilæg*

kr. 155,80 pr. time

kr. 161,80 pr. time

kr. 167,55 pr. time

Med 1 års ansættelse

15.3.2022 kr. 155,85 pr. time

15.3.2023 kr. 161,85 pr. time

15.3.2024 kr. 167,60 pr. time

Inklusiv §4 stk. 3 og 4 tillæg*

kr. 164,25 pr. time

kr. 170,25 pr. time

kr. 176,00 pr. time

Stk. 3

Herudover ydes et servicetillæg til alle ansatte på kr. 4,95.

* Røde lønsatser indsat i 3F udgave

Stk. 4

Der ydes til ansatte efter 1 års anciennitet et tillæg på i alt kr. 3,45.

Stk. 5

Til den anførte løn kan der ydes et tillæg, der aftales lokalt mellem virksomheden og medarbejderen. Tillægget fastsættes under hensyn til den pågældendes kvalifikationer, anciennitet samt efter arbejdets karakter.

Der henvises i øvrigt til protokollat 2.

Stk. 6

Ungarbejdere

Lønnen for ungarbejdere under 18 år fastsættes til nedenstående procentdel af de til enhver tid gældende normallønssatser for voksne medarbejdere, jf. § 4, stk. 2.

Lønsatserne er:

Under 16 år (50%)

15.3.2022	kr. 75,43 pr. time
15.3.2023	kr. 78,43 pr. time
15.3.2024	kr. 81,30 pr. time

Mellem 16 og 17 år (65%)

15.3.2022	kr. 98,06 pr. time
15.3.2023	kr. 101,95 pr. time
15.3.2024	kr. 105,69 pr. time

Mellem 17 og 18 år (75%)

15.3.2022	kr. 113,14 pr. time
15.3.2023	kr. 117,64 pr. time
15.3.2024	kr. 121,95 pr. time

Stk. 7

Medarbejdere, som gennem AMU systemets efteruddannelser, har erhvervet sig ni ugers relevant uddannelse, jf. det faglige udvalg for anlægsgartneri "Fra ufaglært til faglært gartner" eller tilsvarende

gartneriske kurser, samt har 3 års ansættelse hos en virksomhed, der er medlem af DIO II, aflønnes som faglært i henhold til stk. 1.

Stk. 8

Medarbejdere, som i henhold til Jordbrugets uddannelser eller Det faglige uddannelsesudvalg for anlægsgartneri er blevet sidestillet som gartnere eller skovarbejdere, aflønnes som faglærte gartnere eller faglærte skovarbejdere.

Stk. 9

Når en medarbejder tilsiges at møde på et arbejdssted, men på grund af vejrlig, mangel på materiale eller en force majeure-situation ikke kommer i arbejde, betales der normal løn for den faktiske ventetid, indtil medarbejderen anmodes om at afslutte arbejdsdagen. Der skal dog som minimum aflønnes for 2 timer.

§ 5 Tillæg

Stk. 1

Der betales følgende tillæg til samtlige arbejdstimer inden for de neden for nævnte tider:

Aftentillæg kl. 18.00-22.00

15.3.2022	kr. 44,00
-----------	-----------

15.3.2023	kr. 45,98
-----------	-----------

15.3.2024	kr. 47,59
-----------	-----------

Nattillæg kl. 22.00-06.00

15.3.2022	kr. 87,96
-----------	-----------

15.3.2023	kr. 91,92
-----------	-----------

15.3.2024	kr. 95,14
-----------	-----------

Søgnehelligdage kl. 00.00-24.00

15.3.2022	kr. 72,79
-----------	-----------

15.3.2023	kr. 76,07
-----------	-----------

15.3.2024	kr. 78,73
-----------	-----------

Ovennævnte tillæg kan ikke ydes samtidig med overarbejdsbetaling.

Stk. 2

Ved omlægning af arbejdstiden uden det i § 3, stk. 2 nævnte varsel betales et varskotillæg på:

15.3.2022	kr. 125,38
15.3.2023	kr. 131,02
15.3.2024	kr. 135,60

Stk. 3

Til de medarbejdere (formænd), der er forpligtet til at stå til rådighed uden for normal arbejdstid med henblik på at kunne tilkalde andre medarbejdere samt til at igangsætte opgaver, ydes et tillæg på kr. 43,68 pr. time. Pr. 15. marts 2024 udgør tillægget kr. 45,21.

Stk. 4

Til ikke-funktionæransatte formænd udbetales et tillæg efter aftale mellem medarbejder og virksomhed.

§ 6 Transport

Stk. 1

Ved skiftende arbejdspladser og ved brug af firmabil udbetales parkeringsafgifter for de dokumenterede udgifter dog ikke ved ulovlig parkering.

Stk. 2

Når medarbejderen på arbejdsgiverens forlangende benytter eget befordringsmiddel i firmaets tjeneste, ydes vederlag pr. km i henhold til de af staten fastsatte takster samt betaling efter stk. 3.

Stk. 3

Transporttid uden for sædvanlig arbejdstid:

Ved kørsel uden for arbejdstiden honoreres de første 80 km. pr. dag ikke. Herefter honoreres hver kørte kilometer med kr. 2,30. Er der flere medarbejdere i en bil beregnes de 80 km. pr. person pr. dag fra stedet, hvor medarbejderen blev samlet op og til kunden og/eller fra kunden og til afleveringsstedet. Som beregningsgrundlag af

distancen henvises der ved uenighed mellem den enkelte medarbejder og ledelsen til Kraks elektroniske kilometrerung.

Ved arbejde, hvor overnatning er påkrævet, og ved arbejde i udlandet, udbetales diæter og betaling for ophold og fortæring i henhold til ligningsmyndighedernes anvisning.

§ 7 Opholdsrum

Stk. 1

Der henvises til Beskæftigelsesministeriets aktuelle love og bekendtgørelser om faste og skiftende arbejdssteders indretning.

Stk. 2

Benyttet biler som opholdsrum, skal disse være indrettet med bordplade, som skal være fastmonteret under spisning.

Stk. 3

Opholdsrum skal i tiden 15. september til 1. maj kunne opvarmes.

Stk. 4

I forbindelse med opholdsrum skal der være adgang til toilet og håndvask, eller medarbejderne skal have tilladelse til at køre til nærmeste offentlige toilet eller andet skriftligt anvist toilet i nærheden af arbejdspladsen.

Stk. 5

Såfremt skur- eller opholdsrum ikke anvises i henhold til stk. 1, ydes der skurpenge på kr. 47,76.

§ 8 Overarbejde

Stk. 1

Alt overarbejde skal så vidt muligt undgås. Dog udføres overarbejde, når virksomheden har et driftsmæssigt behov. Hvor der opstår behov for overarbejde, afvikles overarbejdstimer ved afspadsering i henhold til stk. 2 og 3.

Stk. 2

De første 2 overarbejdstimer honoreres med 50 pct. og efterfølgende overarbejdstimer med 100 pct. af timelønnen.

Stk. 3

Der træffes lokalt aftale om afspadsering af overarbejde. Såfremt afspadsering ikke kan finde sted i løbet af den efterfølgende 6-måneders periode, skal der ydes overarbejdsbetaling.

Ved afspadsering afspadseres 50 pct. timer med 1½ time og 100 pct. timer med 2 timer. Der gives i øvrigt mulighed for, at overarbejdstil lægget kan udbetales, og afspadseringen sker time for time.

Stk. 4

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 3, stk. 3, kan virksomheden iværksætte opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsering skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Opsparet systematisk overarbejde skal –medmindre andet aftales om varslet opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

§ 9 Søgnehelligdage

Stk. 1

Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehelligdage betragtes 1. maj som en hel søgnehelligdag og grundlovsdag som 1/2 søgnehelligdag.

Stk. 2

Søgnehelligdagsbetalingen udgør 3,5 pct. af medarbejdernes ferieberettigede løn. Udbetalingen finder sted dels som forskudsbeløb og dels i form af restbetaling i forbindelse med feriepengenes udbetaling. Søgnehelligdagsbetalingen forhøjes med feriefridagsopsparingen, jf. § 10, stk. 2.

Stk. 3

Forskudsbeløbene kommer til udbetaling sammen med lønnen i den måned, hvor søgnehelligdagene falder.

Forskudsbeløbene for 1. og 2. juledag og nytårsdag udbetales dog sammen med lønnen for december. Der ydes ikke forskudsbetaling for søgnehelligdage, der falder på en søndag.

Stk. 4

Forskudsbeløbene andrager for fuldtidsansatte kr. 1300,00 og for deltidsansatte og ungarbejdere kr. 650,00 pr. søgnehelligdag/feriefridag. Acontobeløb kan aldrig overstige det beløb, der er indestående på den enkelte medarbejders feriefridags-/søgnehelligdagskonto.

Det kan lokalt aftales, at der ydes fuld løn.

Stk. 5

I søgnehelligdagsbetalingen/feriefridagsbetalingen er indeholdt feriegodtgørelse.

§ 10 Feriefridage

Stk. 1 .

Der gives fem feriefridage.

Feriefri dagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefri dage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Stk. 2

Opsparingen til afholdelse sker med 2,25 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn. Opsparingen er indeholdt feriegodtgørelse.

Betaling af feriefri dagene sker efter de samme regler som betaling af søgnehelligdage, jf. § 9.

Med søgnehelligdagsopsparingen, jf. § 9, stk. 2, udgør den samlede opsparing i alt 5,75 pct.

Stk. 3

Medarbejderen kan kun holde 5 feriefri dage pr. ferieår uanset eventuelt jobskifte i løbet af ferieåret.

Det kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at feriefri dagene afholdes i timer.

§ 11 Fritvalgskonto

Stk. 1

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 7,1 pct. af den ferieberettigede løn som fritvalgskonto. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 2 pct. point, således der pr. denne dato indbetales i alt 9,1 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens fritvalgskonto.

Stk. 2

Medarbejderen kan disponere over midler på fritvalgskonto til fravær i forbindelse med afvikling af seniorfridage og børneomsorgsdage.

Pr. 14. juni og pr. 14. december samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales sammen med lønnen.

Der udbetales ikke beløb den 14. juni til medarbejdere, der har valgt børneomsorgsdage og/eller seniorfridage.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med fritvalgs-konto.

Det kan ved lokal aftale besluttes, at det samlede bidrag til fritvalgs-konto kan bruges til andre fritvalgselementer, herunder udbetales lø-bende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

§ 12 Ferie og feriegodtgørelse

Stk. 1

Ferie gives og afholdes i overensstemmelse med Ferieloven.

Stk. 2

Hovedorganisationernes Standardaftale om ferie med senere æn-dringer er gældende.

Stk. 3

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

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i førre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 4

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

Note: Se Protokollat 27 om lokalaftale om fravigelse af ferieloven.

Stk. 5

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

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb.

Note: Se den optrykte aftale om ferieoverførsel i Bilag B.

§ 13 Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgskontoen til finansiering af seniorfridage.

Udbetaling fra Fritvalgskontoen i forbindelse med seniorfridage administreres efter samme regler som udbetaling efter opsparing til søgnehelligdays- og feriefridagsafholdelse, jf. § 9, stk. 2 og 3.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 21, til seniorfridage.

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

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens søgnehelligdays-/ feriefridagskonto.

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af Fritvalgskontoen og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om,

hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår.

§ 14 Sygdom

Stk. 1

Virksomheden udbetaler dagpenge under uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, herunder arbejdsskade i henhold til dagpengeloven.

Såfremt en medarbejder må forlade arbejdet på grund af sygdom, ydes der dagpenge for de resterende arbejdstimer.

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet inden for de sidste 24 måneder ydes der fuld løn.

Beregning foretages efter dagpengelovens almindelige regler.

Fuld løn ydes i max. 90 kalenderdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

Stk. 2 .

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 virksomhedens regler.

§ 15 Børns sygdom, børns hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage

Stk. 1

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet inden for de sidste 24 måneder ydes frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af den ansattes syge hjemmeværende barn under 12 år. Dette vilkår omfatter barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn, jf. § 9, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Stk. 2 Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere, der har ret til at holde børns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, med medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskonto svarende til det faktiske fravær, såfremt der er penge hertil.

Stk. 3 Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Stk. 4 .

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra Fritvalgskontoen (for deltidsansatte en forholdsmæssig andel), jf. § 9, stk. 5.

Stk. 5

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra frivalgtskonto, såfremt der er penge hertil.

§ 16 Orlov til pasning af nærtstående

Stk. 1

Der indrømmes medarbejderne ret til frihed uden løn ved pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.

Det er en forudsætning, at medarbejderen har fået godkendt plejevederlag efter Lov om social service.

Medarbejderen skal, så tidligt som muligt og senest på ansøgningstidspunktet, underrette virksomheden om ansøgningen.

Medarbejderen har efterfølgende ret til tilbagevenden til virksomheden.

§ 17 Barsel- og fædreorlov

Stk. 1

Der tilkommer den medarbejder, som på fødselstidspunktet har 9 måneders anciennitet inden for de sidste 24 måneder, løn under

fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødsel (graviditetsorlov / barselsorlov).

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under „fædreorlov“.

Stk. 2

Der tilkommer adoptanter, som på barnets modtagelsestidspunkt har 9 måneders anciennitet inden for de sidste 24 måneder, løn under ”barsel” i 14 uger fra barnets modtagelse.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under „fædreorlov“ til den ”anden” adoptant.

Stk. 3

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De reserverende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afjoldes indenfor 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftale, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4

Virksomheden betaler alene for egne ansatte. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Det er i det hele en forudsætning for betaling under orlov, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:**Stk. 1**

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet inden for de sidste 24 måneder på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende. Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Stk. 2

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

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

Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Stk. 4

Arbejdsgiver yder fuld løn. Betalingen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Medmindre andet aftales, skal orlov efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

Hvis frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsens afgivelse, medmindre andet aftales.

§ 18 Lærlinge

Lærlinge følger overenskomsten indgået mellem Danske Anlægsgartnere og 3F – Fagligt Fælles Forbund.

§ 19 Opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1

For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end de i stk. 4 nævnte, har været uafbrudt beskæftiget hos samme arbejdsgiver i nedennævnte tidsrum, gælder følgende opsigelsesvarsler

Fra arbejdsgiverside

Indtil 1 års ansættelse:	7 kalenderdage
Efter 1 års anciennitet:	3 uger
Efter 2 års anciennitet:	5 uger
Efter 5 års anciennitet:	9 uger

Fra arbejdstagerside

Indtil 2 års ansættelse:	7 kalenderdage
Efter 2 års ansættelse:	14 kalenderdage
Efter 5 års ansættelse:	14 kalenderdage

I de første 2 uger af ansættelsen kan enhver af parterne ophæve ansættelsesforholdet med dags varsel.

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 2 måneder, hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden.

Stk. 2

Medarbejdere, som afskediges, men som genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 4 måneder, genindtræder i tidligere hos arbejdsgiveren opnået anciennitet.

Stk. 3

Som afbrydelse regnes ikke:

- Sygdom, der omgående meddeles arbejdsgiveren skriftligt eller ved fuldmagt, dog senest inden 24 timers forløb
- Indkaldelse til fortsat militærtjeneste
- Afbrydelse af arbejdet på grund af vejrforhold, materialemangel eller lignende, såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes ham.

Stk. 4

I forbindelse med antagelse til ekstraordinære arbejdsopgaver som følge af vejmæssige forhold bortfalder de i stk. 1. nævnte opsigelsesvarsler.

Stk. 5 Fratrædelsesgodtgørelse

- a. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver op-sagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000.

- b. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelig opsigelsesregler.

Note: Der henvises til Protokollat 28 (Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse).

- c. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.
- d. Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.
- e. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.
- f. Der skal ikke betales fratrædelsesgodtgørelse ved hjemsendelse, eller hvor ansættelsesforholdet på anden vis i det hele kun må anses for afbrudt midlertidigt

Stk. 6 Frihed til vejledning

Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere, der afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til 2 timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Stk. 7 Udeblivelse

Finder udeblivelse sted, hvad enten det skyldes sygdom eller andre årsager, i mere end 1 dag uden meddelelse derom til virksomheden, betragtes arbejdsforholdet som ophørt.

Stk. 8

Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i de første 70 dage af den periode, hvor medarbejderen har ret til

sygeløn, jf. § 13. Denne bestemmelse finder anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Ved afskedigelser af større omfang og ved kontraktophør, herunder i forbindelse med sikkerhedsopsigelser, kan opsigelse desuden finde sted under sygdom. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varsling, mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

§ 20 Opsigelse og hjemsendelse

I tilfælde, hvor en medarbejder hjemsendes men genantages efter en periode, der ikke overstiger 6 måneder, bevares den på afskedigelsestidspunktet opnåede opsigelsesanciennitet. Dette gælder dog ikke, såfremt virksomheden tilbyder tidsbestemt eller opgavebestemt ansættelse i et tidsrum af indtil 49 kalenderdage. Organisationerne har påtaleret efter de fagretlige regler, hvor misbrug skønnes at foreligge.

Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke sygdom, barselsorlov og militærtjeneste.

- Opsigelsesvarsel for arbejdsgiveren bortfalder:
- ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejders arbejdsstandsning, ved hjemsendelse i forbindelse med indtrædende maskinstandsning, materialeangel, vejrlig, manglende ordretilgang eller lignende og anden force majeure, som standser driften helt eller delvist.

Hvis en medarbejder afskediges uden det varsel, vedkommende har krav på, og uden medarbejderen selv har givet anledning til afskedigelsen, betaler virksomheden en erstatning svarende til hans sædvanlige løn ved tidlønsarbejde for det antal arbejdsdage, som overtrædelsen drejer sig om.

Hvis en medarbejder er opsagt, og vedkommende kan påvise, at vedkommende kan tiltræde andet fast arbejde straks efter eller inden for sit opsigelsesvarsel til arbejdsgiveren, bør arbejdsgiveren acceptere dette.

Grundlag for hjemsendelse

Inden for de områder, hvor arbejdet traditionelt er indstillet i hele eller dele af vinterperioden, kan virksomheden hjemsende medarbejderen i en periode.

Herudover kan medarbejderen i overensstemmelse med sædvanlig praksis hjemsendes f.eks. på grund af vejrlig, mangel, ordremangel og lignende.

Parterne er enige om, at der ikke må være systematik i arbejdsgiverens hjemsendelse af medarbejderen. Der er endvidere enighed om, at arbejdsgiveren – så vidt som muligt – bør orientere medarbejderen i så god tid som muligt inden hjemsendelsen.

Hjemsendte ansatte skal tilbydes beskæftigelse i virksomheden inden for tilsvarende arbejdsopgaver på samme arbejdssted, jf. medarbejderens ansættelsesbevis, medarbejderen blev hjemsendt fra, før virksomheden ansætter nye medarbejdere til dette arbejde.

Løn

Når medarbejderen er hjemsendt, betyder det, at der ikke består en forpligtelse til at betale løn i hjemsendelsesperioden.

Andet arbejde

Såfremt medarbejderen under hjemsendelsen påbegynder anden beskæftigelse, skal virksomheden have meddelelse herom, såfremt dette medfører, at medarbejderen ikke ønsker at vende tilbage og genoptage sin beskæftigelse efter hjemsendelsen. Medarbejderen er i sådanne tilfælde ikke pligtig at give arbejdsgiveren et eventuelt opsigelsesvarsel i henhold til overenskomsten.

Orientering om genoptagelse

Efter max. 4 måneders hjemsendelse, kontakter virksomheden medarbejderen med en orientering om, hvor lang tid hjemsendelsen skønnes at vare og om, hvornår medarbejderen skønnes at kunne genoptage arbejdet inden for de følgende 2-3 uger.

Såfremt virksomheden ikke kan tilbyde beskæftigelse, betragtes medarbejderen som opsagt, og der udbetales en godtgørelse på kr. 7.850,-.

§ 21 Arbejdstøj

Stk. 1

Virksomheden udleverer til alle medarbejdere arbejdsbeklædning i nødvendigt omfang. Medarbejderen skal selv vaske og vedligeholde arbejdsbeklædningen, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2

Medarbejderen har pligt til under arbejdet for virksomheden at være iført den udleverede arbejdsbeklædning.

Stk. 3

Arbejdsbeklædningen skal ved afgang tilbageleveres til virksomheden i renvasket stand.

Afleveres beklædningen ikke, kan virksomheden tilbageholde et beløb svarende til beklædningens værdi. Der foretages en afskrivning af arbejdstøjet.

§ 22 Pension

Stk. 1

Medarbejderne omfattes af en arbejdsmarkedspensionsordning, der forvaltes gennem PensionDanmark A/S.

Stk. 2

Pensionsbidraget udgør 12 pct. af den A-skattepligtige lønindkomst.

Af det samlede pensionsbidrag udgør medarbejdernes bidrag 4 pct. og arbejdsgiverens 8 pct.

Ændring pr. den 1. juni 2023:

Bidraget udgør i alt 12 pct. af lønnen. Lønmodtageren betaler 2 pct. af bidraget, arbejdsgiveren 10 pct.

Stk. 3

Der er en sundhedsordning hos PensionDanmark. Denne omkostning er arbejdsgiverbetalt og finansieres ved, at arbejdsgiver betaler 0,13 pct. af lønnen sammen med pensionsbidraget på 8 pct. (pr. 1. juni 2023: 10 pct.)

Det samlede bidrag til PensionDanmark er herefter 12,13 pct.

Stk. 4

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiver- bidrag	Arbejdstager- bidrag	Samlet bidrag
kr. pr. time/måned	kr. pr. time/måned	kr. pr. time/måned
8,50 / 1.360,00	4,25 / 680,00	12,75 / 2.040,00

Til deltidsansatte indbetales timebidraget svarende til det præsterede antal arbejdstimer.

Medarbejderbidraget tilbageholdes ved lønberegningen og anvises af arbejdsgiveren til Pension Danmark A/S.

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiver løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen.

Anmodningen, herunder anmodningen om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag kan ske én gang årligt med virkning fra 15. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være et fast kronebeløb.

Eventuelle administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til opsparing.

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende satser:

Under de 10 ugers orlov efter § 15, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Arbejdsgiver- bidrag	Arbejdstager- bidrag	Samlet bidrag
kr. pr. time/måned	kr. pr. time/måned	kr. pr. time/måned
18,45 / 2.957,00	3,69 / 592,00	22,14 / 3.549,00

Til deltidsansatte indbetales timebidraget svarende til det præstere antal arbejdstimer.

Stk. 5

Pensionsordningen omfatter følgende medarbejdere:

- a. Medarbejdere, der ved ansættelsen dokumenterer, at de fra tidligere ansættelse er omfattet af nærværende pensionsordning eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning. Dokumentationen kan bestå i forevisning af gældende pensionsoversigt eller pensionspolice.
- b. Medarbejdere, der er fyldt 21 år, og som har 9 måneders brancheanciennitet inden for de sidste 24 måneder. Det påhviler medarbejderen af egen drift at påvise brancheancienniteten.

Stk. 6 Firma-/anden pensionsordning

Nyoptagne medlemmer af DI Overenskomst II (SBA), der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for nærværende overenskomst har etableret en firma-/anden pensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firma-/anden pensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetalingen til PensionDanmark A/S. Firma-/anden pensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F - Fagligt Fælles Forbund efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bidraget til firma-/anden pensionsordning skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til PensionDanmark A/S.

Firma-/anden pensionsordning kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DI Overenskomst II (SBA) eller en af dens medlemsforeninger. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til PensionDanmark A/S.

Det er en forudsætning for videreførelse af en firma-/ anden pensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for meddelelsen til 3F - Fagligt Fælles Forbund om virksomhedens optagelse i DI overenskomst II (SBA).

Stk. 7 Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

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 (ikke feriepengeberettiget). Træffer medarbejderen ikke valg om udbetalingen, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

Stk. 8 Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark

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

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

§ 23 Tillidsrepræsentant

Opmærksomheden henledes på, at nedenstående regler om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter (§ 22) og om afskedigelse af tillidsrepræsentanter (§ 25) i henhold til Arbejds miljøloven tillige er gældende for arbejdsmiljørepræsentanter.

Hvor kan en tillidsrepræsentant vælges

Stk. 1

I enhver virksomhed kan medarbejderne af deres midte vælge en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

Stk. 2

I større virksomheder kan medarbejderne inden for enhver organisatorisk enhed med selvstændig arbejdsledelse af deres midte vælge en tillidsrepræsentant.

Dette krav er opfyldt, såfremt der på en stationær arbejdsplads er beskæftiget mindst 4 medarbejdere, og der kan således vælges en tillidsrepræsentant for denne arbejdsplads.

Stk. 3

I virksomheder eller organisatoriske enheder med 4 medarbejdere eller mindre vælges der ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

§ 24 Hvem kan vælges

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige voksne medarbejdere, der har arbejdet inden for den pågældende virksomhed eller enhed af denne i mindst 6 måneder. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, kan der suppleres op til dette blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

§ 25 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

Tillidsrepræsentanten vælges i fællesskab af samtlige medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten mellem DI Overenskomst II (SBA) og Fagligt Fælles Forbund – 3 F. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Stk. 2

Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valgbehandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejdere.

Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Stk. 3

Det er en betingelse for valgets gyldighed, at mindst en tredjedel af de i virksomheden eller afdelingen beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

Stk. 4

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af 3F - Fagligt Fælles Forbund. 3F - Fagligt Fælles Forbund fremsender meddelelse om valget til DI Overenskomst II (SBA) og til den pågældende virksomhed.

Stk. 5

DI Overenskomst II (SBA) såvel som den pågældende virksomhed er berettiget til at gøre indsigelse mod valget. Indsigelsen fremsættes over for 3F - Fagligt Fælles Forbund inden 2 uger efter meddelelsens fremkomst.

Indsigelsen skal enten være begrundet med forhold, der direkte fremgår af tillidsrepræsentantreglerne eller med forhold, der vedrører mulighederne for samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse.

Er indsigelse fremsat, betragtes valget ikke som afgjort, så længe den fagretlige behandling verserer.

§ 26 Tillidsrepræsentantens uddannelse

3F - Fagligt Fælles Forbund giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges som tillidsrepræsentanter og som ikke tidligere har gennemgået en tillidsrepræsentantuddannelse, hurtigst muligt, efter at valget er endeligt godkendt, gennemgår en sådan uddannelse. DI Overenskomst II (SBA) vil medvirke til, at sådanne medarbejdere får den fornødne frihed til at deltage i uddannelsen.

Fælles aktiviteter for nyvalgte tillidsrepræsentanter

Fremtidige nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes et uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder efter vedkommende er valgt.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. Virksomheden kan søge udgifterne til dækning af tillidsrepræsentantens løntab dækket af kompetenceudviklingsfonden.

§ 27 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En sådan valgt stedfortræder har i funktionsperioden samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne er opfyldt for at blive valgt som tillidsrepræsentant.

§ 28 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens pligt – således som det også er virksomhedens ledelsespligt - at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejderens organisering.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten kan derfor over for virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne, ligesom denne i kraft af sit valg har fuldmagt til at indgå aftaler på sin medarbejdergruppes vegne med ledelsen.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger for ledelsen.

Stk. 3

Foretager virksomheden afskedigelser af en medarbejder, der er omfattet af reglerne om urimelig afskedigelse i Hovedaftalens § 4, stk. 3,

og begærer den pågældende oplysning om afskedigelsesgrunden, skal virksomhedens ledelse tillige informere tillidsrepræsentanten om årsagen til afskedigelsen.

Stk. 4

Opnås der ikke en efter tillidsrepræsentantens skøn tilfredsstillende løsning på et forhold, der har været drøftet med ledelsen, står det tillidsrepræsentanten frit at begære sagen viderebehandlet af fællestillidsrepræsentanten (se § 28) eller at anmode 3F – Fagligt Fælles Forbund om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundenes kompetente organer.

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten skal have den fornødne tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham/hende påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for det produktive arbejde. ”Den nødvendige tid” betyder, at tillidsrepræsentanten bl.a. skal have frihed til at deltage i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Denne frihed medfører også aflønning, forudsat at sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

Tillidsrepræsentanten eller den lokale 3F-afdeling har efter nærmere aftale med virksomheden på den aktuelle arbejdsplads adgang til møde med medarbejdere i disses pauser eller i umiddelbar tilknytning til arbejdets begyndelse eller ophør, således at mødet foregår uden udgift for arbejdsgiveren.

Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale 3F-afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal tillidsrepræsentanten forud herfor underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Stk. 6

Tillidsrepræsentantens arbejde skal tilrettelægges således, at der sikres denne den fornødne tid til at passe hvervet. Såfremt tillidsrepræsentanten er valgt for flere arbejdspladser, bør dette øve indflydelse på den tid, der stilles til rådighed for hvervets udførelse efter omstændighederne således, at der træffes en fast aftale herom.

Ved møder uden for arbejdstiden og på arbejdsgivers foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid. Ved samarbejdsudvalgsmøde følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

Medfører tillidsrepræsentantens fravær på grund af hvervet, at andre medarbejdere må påtage sig ekstra arbejde, betales dette inden for normal arbejdstid med normaltimelønnen og uden for normal arbejdstid som ekstra arbejde.

Stk. 7

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med 50 pct. pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Det er en forudsætning for udbetaling, at tillidsrepræsentanten har gennemført grunduddannelsen, som pt. er af 4 ugers varighed.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrund op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten i virksomheden, kan dette modregnes i ovenstående vederlag.

Stk. 8

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af 3F. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere inden 14 dage får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

Stk. 9

Tillidsrepræsentanten har under behørig hensyntagen til virksomhedens tarv ret til den fornødne frihed uden løn i arbejdstiden, når denne bliver indkaldt til møder og forhandlinger i 3F - Fagligt Fælles Forbund. Om nødvendigt kan omfanget af frihed tages op til vurdering i konkrete sager og efter forhandling med den lokale 3F-afdeling. Skriftlig dokumentation for mødets rigtighed kan på forlangende kræves forevist.

Stk. 10

Tillidsrepræsentanten orienteres kvartalsvis om eventuelle nyansættelser.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom, og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

Hvis arbejdsgiveren efter anmodning orienterer tillidsrepræsentanten om en gennemført ansættelse eller afskedigelse, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

Stk. 11

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

§ 29 Fællestillidsrepræsentant

Stk. 1

Inden for virksomheder, hvor der er 6 tillidsrepræsentanter eller flere, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i kraft af sit valg har fuldmagt til at træffe aftale med virksomhedens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medarbejdere.

Stk. 2

I større virksomheder, hvor der inden for den enkelte overordnede organisatoriske enhed er 6 tillidsrepræsentanter eller flere, kan tillidsrepræsentanterne inden for enheden vælge en fællestillidsrepræsentant, der i kraft af sit valg har fuldmagt til at træffe aftale med virksomhedens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medarbejdere inden for den overordnede organisatoriske enhed.

Stk. 3

Efter særlig bemyndigelse af den enkelte tillidsrepræsentant kan fællestillidsrepræsentanten videreføre konkrete sager på dennes vegne over for virksomhedens ledelse.

Stk. 4

Valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles virksomhedens ledelse og DI Overenskomst II (SBA), der kan gøre indsigelse mod valget efter reglerne i § 24.

§ 30 Tillidsrepræsentantstillingens ophør

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give denne et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har tillidsrepræsentanten dog krav på 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten efter foranstående bestemmelser.

Anmærkning:

Parterne er fortsat enige om, at en tillidsrepræsentant aldrig kan opsiges med et kortere varsel end dennes individuelle opsigelsesvarsel.

Stk. 2

Hvis en virksomheds ledelse finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal den rette henvendelse til DI Overenskomst II (SBA), der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingsmødeskal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan i mindst 1 år og, som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse krav på 8 ugers forlænget opsigelsesvarsel.

For funktionærlignende ansættelser efter protokollat 1, forlænges det individuelle opsigelsesvarsel med 14 dage. Parterne er enige om, at man med dette forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

Det forlængede opsigelsesvarsel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvungne årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Stk. 3

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for 1 måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning

Stk. 4

Mindskes antallet af medarbejdere på en virksomhed eller inden for en organisatorisk enhed af denne, således at forudsætningerne for valg af tillidsrepræsentant ikke har været til stede i en periode af 3 måneder, jf. § 23, ophører tillidsrepræsentanthvervet uden videre, medmindre der træffes skriftlig aftale mellem parterne om dets opretholdelse.

På tilsvarende måde ophører hvervet som fællestillidsrepræsentant uden videre, når forudsætningerne for dette hverv ikke længere er til stede.

§ 31 Arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1 Gældende regler

Opmærksomheden henledes på, at ovennævnte regler om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentant (§ 24) samt om afskedigelse af tillidsrepræsentanter (§ 25) i henhold til arbejdsmiljøloven tillige er gældende for arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 2 Samarbejde og opgaver

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.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljø.

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

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

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

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

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

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

Stk. 3 Frihed til opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst muligt 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. 4 Deltagelse i arbejdsmiljøkurser

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundet arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljøloven § 10, stk. 1.

Stk. 5 Adgang til elektroniske hjælpemidler

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelsen af sit hverv have samme adgang til elektroniske hjælpemidler som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 27, stk. 10.

§ 32 Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge til at dække virksomhedens kompetencebehov

§ 33 Uddannelse

Stk. 1

Parterne er enige om, at uddannelse er af stor betydning for branchens konkurrenceevne, for udvikling af bredere job og for medarbejdernes motivation og ansvarlighed. Det er derfor vigtigt, at samarbejdet om uddannelse etableres som en vedvarende proces i virksomheden.

Det anbefales, at der under hensyntagen til parternes fælles interesse i uddannelse gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning i virksomheden. Det kan gøres ved, at der en gang årligt gennemføres en drøftelse af uddannelsesindsatsen i SU-regi eller på tilsvarende vis.

Det videre arbejde kan varetages af et uddannelsesudvalg under SU – i mindre virksomheder af en repræsentant for ledelsen og for medarbejderne. I det videre arbejde kan indgå:

- Analyser af virksomhedens kvalitetsbehov
- Beskrivelse af job og jobkrav
- Udarbejdelse af uddannelsesplaner
- Planlægning af uddannelsens gennemførelse og kontakt til uddannelsessteder

Efter 6 måneders ansættelse har medarbejderen ret til en uddannelsesplan med fuld løn, eventuelt ved hjælp af realkompetenceudvikling (RKV) og fri op til 4 timer med fuld løn for at deltage i vejledning og screening eller individuel kompetencevurdering i forhold til relevant faglig uddannelse (træder i kraft den 15. maj 2014).

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter § 31, stk. 4 A, pkt. b. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra kompetenceudviklingsfonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. SVU).

Hvor en medarbejder deltager i uddannelse som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning eller på virksomhedens foranledning på et kursus godkendt af organisationerne, udredes forskellen mellem kursusgodtgørelsen og medarbejderens normale løn af arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren betaler under kursusforløbet feriepenge, SH-betaling og pension.

Den enkelte medarbejder har – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 6 måneders anciennitet inden for de sidste 24 måneder ret til indtil 2 ugers frihed (uden løn) om året til efter- og videreuddannelse, der er relevant for virksomheden. Parterne er enige om at anbefale, at der gives medarbejdere frihed – uden løn – til at deltage i ønskede uddannelsesforløb under den forudsætning, at uddannelsen tilrettelægges under hensyntagen til virksomhedens forhold.

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke-brugt uddannelse jf. afsnit 5 fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først. Det

gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Efter endt uddannelsesforløb indtræder medarbejderen i sit tidligere arbejde eller arbejde på et højere/bredere kompetenceniveau. Uddannelsestiden medregnes i anciennitet, feriepenge og pension.

Deltager en medarbejder i sin fritid i AMU-uddannelse afholdt uden for normal arbejdstid, regnes uddannelsestiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen på forhånd er aftalt med virksomheden.

Hvis aftalt AMU-uddannelse gennemføres på forskudt tid eller som overtid, aflønnes efter overenskomstens bestemmelser desangående.

Stk. 2

Parterne er enige om, at der til kompetenceudvikling indbetales 0,36 kr. pr. arbejdstime. Parterne er ligeledes enige om, at udmøntningen af de ovenfor nævnte beløb aftales nærmere mellem parterne.

Stk. 3

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastsættelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

Parterne er enige om at styrke tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde.

§ 34 Samarbejdsfond for Gartnerisk Arbejde

Til Samarbejdsfonden* for indbetales kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 betales kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime.

**Se protokollat 14.*

§ 35 Uddannelsesfond

Til LO/DA Udviklingsfond opkræves et bidrag på kr.0,42 pr. arbejdstime. Dette beløb stiger fra 1. lønperiode efter 1. januar 2018 til kr. 0,45 pr. arbejdstime.

§ 36 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1 Virksomheder med overenskomst

Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO II (SBA) har overenskomst med 3F, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokal aftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af nærværende overenskomst, dog således at organisationerne optager forhandlinger om, hvorledes eventuelle særbestemmelser og/eller lokale aftaler skal udformes for ikke at forrykke bestående overenskomstforhold som helhed. Sådanne forhandlinger optages snarest muligt efter optagelsen.

Stk. 2 Optrapning af fondsbidrag

Såfremt virksomheden ikke forud for indmeldelse har indbetalt til kompetenceudviklingsfonden og Samarbejdsfond for Gartnerisk Arbejde i henhold til overenskomstens § 31, stk. 2, og § 32, bortfalder indbetalinger til disse de første 2 år af medlems-skabet af DIO II (SBA). Herefter betales normalt bidrag.

Stk. 3 Virksomheder uden overenskomst

Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO II (SBA) ingen overenskomst, særoverenskomst, tiltrædelsesoverenskomst eller lokalaf-tale har med 3F, omfattes af Overenskomsten fra optagelsestidspunktet, dog med følgende optrapnings- og konverteringsbestemmelser:

3.1 Optrapning af pensionsbidrag

Virksomheden kan kræve, at bidraget til pensionsordningen i henhold til Gartneroverenskomstens § 22 fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for afsendelse af DIO-II meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DIO-II (DIDO-meddelelsen) skal virksomheden indbetale 25 % af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 50 % af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 75 % af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for optrapningsperioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til medarbejdernes pensionsordning.

3.2 Optrapning af fritvalgsordning

Virksomheden kan endvidere kræve, at bidraget til fritvalgsordningen i Gartneroverenskomstens § 11 fastsættes således:

1. For virksomheder, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan disse indtræde i overenskomstens fritvalgsordning efter nedenstående regler.
2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 4, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskonto, jf. § 9, stk. 5, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen efter § 9, stk. 5, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 9, stk. 5.

For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1,1 pct. (fra 1. marts 2024 1,6 pct.) i bidrag til fritvalgsordningen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,1 pct. (fra 1. marts 2024 3,1 pct.) i bidrag til fritvalgsordningen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,1 pct. (fra 1. marts 2024 4,6 pct.) i bidrag til fritvalgsordningen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,1 pct. (fra 1. marts 2024 6,1 pct.) i bidrag til fritvalgsordningen.

Note: Parterne er enige om forud for den 1. marts 2024 loyalt at drøfte, hvordan eksisterende optrappingsordninger håndteres.

3.3 Optrapning af fondsbidrag

Fra tidspunktet for afsendelse af DIDO-meddelelsen og 2 år frem kan nyoptagne medlemmer af DIO II (SBA) omfattet af overenskomsten kræve at blive fritaget for at betale

bidrag til kompetenceudviklingsfonden og Samarbejdsfond for Gartnerisk Arbejde i henhold til overenskomstens § 33, stk. 2, og § 34.

Stk. 4 Lokalt samarbejde

Overenskomstparterne er enige om at understøtte det lokale samarbejde mellem ny-optagne virksomheder omfattet af Overenskomsten og 3F / forbundets lokalafdelinger. DIO II vil derfor i tilknytning til virksomhedernes indmeldelse skriftligt tilskynde disse til at imødekomme henvendelser fra forbundets lokalafdelinger om eventuelt besøg på virksomheden og efterfølgende løbende dialog.

Stk. 5 Protokollering

Optrappingsordninger på pension og/eller fritvalgsordningen i henhold til stk. 1 og 2 skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og 3F.

§ 37 Lokal- og særaftaler

a. Lokalaftaler

Lokalaftaler skal i alle tilfælde, hvor de er af mere varig karakter, indgås skriftligt mellem den ansvarlige ledelse på arbejdspladsen og medarbejdernes tillidsrepræsentant – eller, såfremt en sådan ikke er valgt, med de(n) lokale 3F-afdeling(er).

Såfremt det i en sådan aftale bestemmes, at lønnen inkluderer et eller flere af de i henhold til overenskomsten gældende tillæg, skal dette udtrykkeligt fremgå af aftalen.

Ændres forudsætningerne for en lokalaftale, kan enhver af parterne med 14 dages varsel begære aftalen optaget til genforhandling.

En lokalaftale kan, såfremt den ikke selv fastsætter et kortere opsigelsesvarsel, til enhver tid opsiges med 3 måneders varsel, hvorefter overenskomstens almindelige regler er gældende. Enhver af aftalens parter kan begære genforhandling, ligesom forholdet kan optages til fagretlig behandling.

Spørgsmålet om en lokalaftales forenelighed med overenskomsten kan behandles fagretligt.

b. Særaftaler

Overenskomstens parter kan over for den modstående part begære forhandlinger optaget om en særaftale for specielle arbejdsområder.

En sådan særaftale skal i alle tilfælde indgås skriftligt af overenskomstens parter og har alene gyldighed for det specielle arbejdsområde, for hvilken den er indgået, ligesom den alene fraviger overenskomstens regler, hvor dette direkte er anført.

Særaftaler skal inden for deres gyldighedsområde og medmindre andet aftales senest 6 måneder efter indgåelsen efterleves på samtlige arbejdspladser, der omfattes af overenskomsten.

Særaftaler kan i det første år efter indgåelsen af overenskomstens parter opsiges med 3 måneders varsel, hvorefter overenskomstens almindelige regler er gældende. Enhver af parterne kan begære genforhandling. Derefter kan en særaftale alene, men på tilsvarende måde, opsiges med 3 måneders varsel til udløbet af en overenskomstperiode.

§ 38 Arbejdsforholdenes ordning

Stk. 1

For arbejdsforholdenes ordning gælder Hovedaftalen mellem LO og DA samt mæglingsreglerne efter Normen for behandling af faglig strid. Ved faglig voldgift forholdes som i stk. 2.

Stk. 2 Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal, inden 14 arbejdsdage efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses hvilke personer, der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem opmanden og organisationerne.

Senest 25 hele arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til opmanden - og med kopi til modparten - et klageskrift bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 24 hele arbejdsdage før retsmødet.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 15 hele arbejdsdage før retsmødet til opmanden fremsende sit svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Kopi sendes samtidig til den klagende organisation.

Svarskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 14 hele arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og opmanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 9 hele arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og opmanden i hænde kl. 16.00 senest 6 hele arbejdsdage før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Er klageskriftet ikke modtaget, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Påberåber en organisation sig forsinkelse med klageskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Påberåber en organisation sig forsinkelse med svarskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal opmanden alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmandens kendelse bør så vidt muligt foreligge 14 arbejdsdage efter retsmødet og så vidt muligt i elektronisk form.

§ 39 Overenskomstperiode

Denne overenskomst træder i kraft den 1. marts 2023 og gælder, indtil den opsiges med tre måneders varsel til den 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2025.

København, den 19. marts 2023

3F Den Grønne Gruppe

For DI Overenskomst II (SBA)
v/DI

Flemming Grønsund
sign.

Søren Vilsen
sign.

Emilie Norup Pedersen
sign.

BILAG A

Standardaftale om håndtering af feriepenge

Med den nye ferielov, der træder i kraft den 1. september 2020, bliver det obligatorisk for virksomheder og lønmodtagere at anvende Feriepengeinfo til håndtering og udbetaling af feriegodtgørelse. Der skal ikke længere anvendes feriekort, og det centrale register for DA-området ACF nedlægges.

Alle virksomheder, der er omfattet af en feriekortordning, skal således have deres feriepengedata overført til Feriepengeinfo forud for ikrafttrædelsen af den nye ferielov.

DA og LO har vurderet, at der fortsat er brug for en standardaftale om håndtering af feriepenge, der omfatter en overenskomstaftalt feriegarantiordning, og som gælder, hvor andet ikke er aftalt.

Denne aftale afløser gældende Standardaftale A af 30. oktober 2009 og DA/LO-aftale af 14. december 2010 om eFeriekort, når virksomheden og nuværende samt fratrådte medarbejdere er overflyttet fra ACF til Feriepengeinfo.

Idet ferieloven med de dertil hørende relevante administrative bestemmelser i øvrigt er gældende, er DA og LO enige om, at nedenstående regler træder i stedet for bestemmelser om indbetaling til FerieKonto:

1. Feriegodtgørelse udbetales af arbejdsgiveren, når ferien holdes.
2. Feriegodtgørelse, som ikke er hævet efter reglerne herom, og som ikke er udbetalt i henhold til reglerne om feriehindringer eller kontantudbetaling eller genstand for aftale om overførsel af ferie, tilfalder - medmindre anden ordning er aftalt i kollektiv overenskomst - Arbejdsmarkedets Feriefond og indbetales til denne efter gældende regler.
3. Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende lønmodtagers løn og derfor på samme måde, som arbejdsløn kan gøres til genstand for retsforfølgning over for pågældende arbejdsgiver.

4. Tvistigheder, der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid.

BILAG B

Aftale om ferieoverførsel

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	
Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

1 Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning.

2 Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt (sæt 1 kryds):

2.1 ☐ Det er aftalt, at ferie skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20_____

2.2 ☐ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:

Fra og med den ____/____-20____ til og med den ____/____-20____.

2.3 Anden eller supplerende aftale:

--

3 Øvrige bestemmelser

- 3.1** Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december.
- 3.2** Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.
- 3.3** Er der indgået aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- 3.4** Arbejdsgiveren har pligt til inden den 31. december at underrette den, der skal betale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

BILAG C

Vikararbejde – implementering

Implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde

DI og 3F har under OK 2010 aftalt at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem parterne. Implementeringen skal ske på en sådan måde, at den lægger sig så tæt op ad direktivteksten som muligt.

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil parterne snarest søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes.

Det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest den 1. marts 2011.

BILAG D

Ligelønsloven – implementering

Implementering af ligelønsloven

§ 1

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2

Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikations-system anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3

Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3

Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2.

En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2

En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2

Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3

En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4

En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2

Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3

Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4

Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til tre års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5

En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6

Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Stk. 2

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet - eller forud for dette hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

PROTOKOLLAT 1

Funktionærlignende ansættelse

Parterne er enige om, at virksomhederne kan indføre funktionærlignende ansættelsesvilkår efter nærmere aftale med den enkelte medarbejder. Aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldig, såfremt den er udformet skriftligt. Den af organisationerne udarbejdede ansættelsesblanket for funktionærlignende ansatte kan anvendes.

3F – Fagligt Fælles Forbund og DI Overenskomst II (SBA) anbefaler, at virksomheder, der ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, som minimum gør det efter følgende retningslinjer og i overensstemmelse med fællesoverenskomstens bestemmelser.

Løn

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det aftalte timetal. Eventuelle tillæg ydes ud over den faste månedsløn.

Fratræden

FUL § 2a om fratrædelsesgodtgørelse er gældende.

Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse efter medarbejderens eget valg, jf. Ferielovens § 14. Såfremt der holdes ferie med løn, beregnes der tillige feriepenge af eventuelt merarbejde, som udbetales samtidig med ferietillæg.

SH-dage

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn på SH-dage. Funktionærlignende ansatte medarbejdere skal for planlagt og udført arbejde på en sønehelligdag gives en erstatningsfriday, der afvikles på en planlagt arbejdsdag.

Sygdom

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom, jf. FUL § 5.

Opsigelse

FUL § 2 er gældende.

PROTOKOLLAT 2

Personlig løn

Såfremt en medarbejders personlige løn er højere end den i overenskomsten fastsatte, skal denne i indeværende overenskomstperiode som minimum reguleres med de overenskomstmæssige timelønstigninger. Dette skal dog ske med respekt for overenskomstens § 1, stk. 4.

PROTOKOLLAT 3

Lokalløn*

a. Timeløn med lokalløn

Med virkning fra den 1. marts 2020 kan der på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan pr. time udgøre op til kr. 2,50 pr. time.

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn reduceres normaltimelønnen efter stk. 1 tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timeløn efter § 4, stk. 1, 2 og 6.

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

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

b. Årlig opgørelse og udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, 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. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkomende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

c. Opsigelse af lokallønsordning

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

d. Initiativer vedrørende fremme af lokallønaftaler i overenskomstperioden

Overenskomstfornyelsen 2017 indeholdt en nyskabelse i forhold til løndannelsen på normallønsområdet, da man etablerede adgangen til lokalt aftalt løn (lokalløn).

Parterne er enige om, efter overenskomstfornyelsen, at følge udvalgsarbejde på Serviceoverenskomsten, jf. Serviceoverenskomstens fornyelsesprotokollat 2, der skal fremkomme med initiativer, der kan understøtte de lokale parter i forhold til etablering af lokalløn.

Parterne vil herefter drøfte, i hvilket omfang udvalgets konklusioner og retningslinjer kan implementeres i Gartnerisk Arbejde Overenskomst.

* 3F note: Lokalløn er ikke tilført økonomiske midler i overenskomsten for 2023 - 2025. Protokollatet er derfor tomt og kan ikke benyttes.

PROTOKOLLAT 4

Seniorpolitik

DI og 3F er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at så mange medarbejdere som muligt tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

Parterne har derfor drøftet mulige barrierer for at nå denne målsætning i overenskomsten, samt om der i lovgivningen er elementer, der stiller sig i vejen for en aktiv seniorpolitik.

I den forbindelse har erfaringer fra udvalgte virksomheder på transport- og lagerområdet været inddraget som et væsentligt element i parternes drøftelser.

Tilbagemeldingerne fra virksomhederne viser, at det er meget forskelligt, hvordan virksomhederne håndterer seniorer, samt at det kun er i begrænset omfang, at virksomhederne har udformet en egentlig politik på området.

Der er enighed mellem parterne om, at der ikke i hverken overenskomsten eller i gældende lovgivning er elementer, der hindrer målsætningen om at fastholde ældre medarbejdere i virksomhederne, eller som indebærer, at virksomhederne ikke kan indføre den ønskede seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at Samarbejdsaftalen anvendes, når parterne på virksomheden ønsker at drøfte principper for seniorpolitik. I virksomheder, hvor der ikke findes samarbejdsudvalg, gennemfører de lokale parter drøftelser til opfyldelse af intentionerne i samarbejdsaftalen, herunder indførelse af seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at samarbejdsudvalget eller de lokale parter forud for indførelse af seniorpolitik søger inspiration på Beskæftigelsesministeriets site www.seniorpraksis.dk eller via rådgivning hos overenskomstparterne.

Parterne er enige om fortsat at overvåge udviklingen på området med henblik på eventuel igangsætning af initiativer, der kan være

med til at udbrede kendskabet til ordninger, der er udtryk for en aktiv senior- eller livsfasepolitik.

PROTOKOLLAT 5

Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom tre måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

PROTOKOLLAT 6

Underleverandører og vikarer

Underleverandører

Stk. 1

Denne aftale omhandler arbejde inden for gartneroverenskomsten, der udføres af underleverandører (underentreprenører), som hverken direkte eller i kraft af medlemskab af en arbejdsgiverorganisation er dækket af en overenskomst.

Parterne er enige om at modvirke omgåelse af overenskomsten. Spørgsmålet om omgåelsen kan som hidtil behandles fagretligt. De af overenskomsten omfattede virksomheder hæfter ikke for underleverandørens eventuelle forringede lønvilkår mv. Stk. 2. Formålet med aftalen er at sikre branchen lige vilkår, således at de af overenskomsten omfattede gode og velrenommerede virksomheder ikke får forringet deres konkurrenceevne på grund af underbydende virksomheder herunder virksomheder, der forringer løn og ansættelsesvilkår på området gennem brug af underleverandører.

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

Stk. 3

Såfremt en af parterne i denne aftale får kendskab til forringelser af branchens overenskomstmæssige forhold, tager vedkommende organisation kontakt til modparten for at drøfte, hvorledes der kan skabes lige vilkår i branchen. Sådanne henvendelser skal resultere i et møde hurtigst muligt mellem overenskomstens parter.

Stk. 4

Til brug for forbundenes arbejde for at overenskomstdække branchen skal de af overenskomsten omfattede virksomheder – på opfordring af forbundene til virksomhedens hjemsted – to gange årligt til organisationerne fremsende en oversigt over de seneste seks måneders anvendte underleverandører.

Alene systematisk undladelse af afgivelse af oplysninger om anvendelse af underleverandører kan gøres til genstand for fagretslig behandling.

Stk. 5

De i stk. 4 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 virksomheder forudsætter afholdelse af det i stk. 3 nævnte møde. Forbundene er ikke herved afskåret fra på sædvanlig vis at iværksætte arbejdsstandsning med henblik på indgåelse af overenskomst over for virksomheder, der ikke er omfattet af overenskomsten.

Stk. 6

Forbundene forpligter sig til ikke at afslutte overenskomst med virksomheder, der ikke er omfattede af overenskomsten på lempeligere vilkår end det i overenskomsten fastsatte. Forbundene skal – på opfordring af arbejdsgiverorganisationerne – to gange årligt fremsende en oversigt over indgåede tiltrædelsesoverenskomster.

De af overenskomsten omfattede virksomheder skal i deres aftale med underleverandører sikre sig, at underleverandørerne har kendskab til overenskomsten.

Stk. 7

Parterne er som led i samarbejdet enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale

Stk. 8

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F Forbundet rette henvendelse til DI med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest syv arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale med organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DI rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstspart så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i DI og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Stk. 9

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F - Fagligt Fælles Forbund skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Vikarer fra vikarbureauer

Stk. 10

På anmodning fra tillidsrepræsentanten eller 3F - Fagligt Fælles Forbund skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå vikarbureauets navn og adresse, som oplyst af vikarbureauet.

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan hver af overenskomstparterne begære et møde svarende til det, som er beskrevet i stk. 3.

På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. I sådanne situationer kan vikarbureauer optages i DI og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Stk. 11

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet, og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden der overføres.

Stk. 12

1. Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.
2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.
3. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan 3F - Fagligt Fælles Forbund begære et afklarende møde overfor DI. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.
4. 3F kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DI i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.
5. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos DI. Mødet afholdes hos DI, medmindre andet aftales imellem parterne.
6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:
 - Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
 - Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed

- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

PROTOKOLLAT 7

Organisationsansvar

En organisation, der agter at gøre organisationsansvar gældende over for den modstående organisation, skal begære et møde med dette ene punkt på dagsordenen. Sagen skal behandles, inden sagen domsforhandles for Arbejdsretten.

Hvis den klagende part ikke begærer mødet afholdt, bortfalder påstanden om organisationsansvar og kan ikke senere rejses.

Parterne kan ad hoc indgå aftale om, at sager med påstand om organisationsansvar kan behandles uden afholdelse af møde, forudsat begge parter er repræsenteret på et niveau, der kan tegne de to organisationer.

PROTOKOLLAT 8

Forsøgsordninger

Der kan – under forudsætning af lokal enighed – gennemføres forsøg, som fraviger eller supplerer overenskomstens bestemmelser. Dette giver mulighed for at afprøve muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde for. Sådanne lokalaftaler skal indgås skriftligt mellem den ansvarlige ledelse på arbejdspladsen og medarbejdernes tillidsrepræsentant, eller såfremt en sådan ikke er valgt med vedkommende forbunds lokale afdeling(er).

PROTOKOLLAT 9

Ansættelsesaftaler

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).

Henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, blive ændret, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt nedenstående fravigelser af loven.

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden.

Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret korrekt eller er mangelfulde, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven (nachfrist) vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov.

Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, skal rejses efter de fagretlige regler.

PROTOKOLLAT 10

Betalingstidspunkter

Overenskomstens betalingstidspunkter

Den mellem parterne etablerede kutyme, for at overenskomstens betalingstidspunkter er skiftevis den 15. februar henholdsvis den 15. marts, ændres således, at udbetaling med virkning fra den 15. marts 2007 og fremover altid er den 15. marts.

PROTOKOLLAT 11

Forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA's og LO's fælles område

Etablering af et ligelønsnævn inden for DA's og LO's fælles område

Parterne er omfattet af kompetencen for det ligelønsnævn, der er oprettet af DI Overenskomst II v/ DI og 3F med flere forbund.

PROTOKOLLAT 12

Samarbejdet mellem DI og 3F

DI og 3F er enige om, at det, for at forbedre virksomhedernes konkurrenceevne samt medarbejdernes beskæftigelses- og udviklingsmuligheder, er afgørende at styrke samarbejdet på den enkelte virksomhed.

Etablering af samarbejdsudvalg

Med henblik på overenskomstens overholdelse og udvikling agter DI og 3F med virkning fra 1. januar 2011 at etablere "Servicebranchens Samarbejdsudvalg efter følgende retningslinjer:

Formål

Udvalget skal fremme oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til støtte for samarbejdet i virksomhederne, herunder om anvendelse af ny teknologi.

Udvalget skal desuden støtte oprettelsen af samarbejdsudvalg og vejlede dem i deres virksomhed.

Udvalget skal være organ for behandling af uoverensstemmelser efter afsnit 6 i Samarbejdsaftalen.

PROTOKOLLAT 13

Samarbejdsfond

Parterne ønsker at etablere en Samarbejdsfond for Gartneroverenskomsten eller at blive tilknyttet en lignende fond, såfremt dette er muligt og søge at blive repræsenteret i de styrende organer.

Formål:

Fondens formål er at støtte aktiviteter, der udvikler og styrker området for gartnerisk arbejde i det danske samfund - herunder ved at styrke og udvide det organiserede arbejdsmarked. Det sker bl.a. gennem overenskomstprocessen, der sætter standarderne for løn og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked. Begge parter har et fælles ansvar for at støtte dette arbejde.

Det kan eksempelvis ske ved at:

- Styrke det lokale samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden.
- Støtte uddannelsesaktiviteter på DI's medlemsvirksomheder, eksempelvis lokale aktiviteter om praktikpladser, efter- og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere og en øget indsats for, at medarbejdere kan opnå faglært status og for vedligeholdelse af kompetencer og kvalifikationer.
- Bidrage til aktiviteter, som afhjælper problemstillinger i forbindelse med gennemførelse af udlicitering/udbud.

Etablering:

Fonden ledes af en bestyrelse, der er paritetisk sammensat og som består af indtil 4 medlemmer.

DI og forbundet udpeger formanden og næstformanden. Posterne går på skift imellem organisationerne med 2 års interval. Beslutninger træffes i enighed. Parterne vil snarest efter overenskomstfornyelsen aftale de nærmere retningslinjer for fondens virke.

Bidrag til fonden:

Til Samarbejdsfonden indbetaler arbejdsgiverne pr. 1. april 2020 30 øre pr. time.

Ved regnskabsårets afslutning tilbageføres de uforbrugte bidrag i henhold til dette protokollat til overenskomstparterne, med mindre disse træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

PROTOKOLLAT 14

Adgang til lønoplysninger

Stk. 1

Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forøges have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3

Angår kravet en enkelt ansat, forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Stk. 4

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger over for DI, skal der på forbundets begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen herunder hvilke oplysninger, der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest

syv arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal organisationerne søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. I den forbindelse påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at den konstaterede overtrædelse alene angår de medarbejdere, der er fremlagt oplysninger om og ikke øvrige tilsvarende medarbejdere i den konkret afgrænsede gruppe. Kan der ikke tilvejebringes en løsning, kan forbundet videreføre sagen

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk. 5

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Stk. 6

Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

Stk. 7 Lønoplysninger

Parterne er enige om følgende angående anonymiseringskravet og fortrolighedskravet i Protokollat 6, stk. 5.

Stk. 8

Angår kravet en enkelt ansat, forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Der er mellem parterne enighed om, at den anonymisering, der omtales i stykket, ikke må forhindre, at bestemmelsen opfylder sit

formål; at modvirke løndumping. En anonymisering må således ikke forhindre tillidsrepræsentanten og/eller forbundet i at sammenholde ansættelseskontrakten med (arbejdsplaner), lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om overenskomsten er overholdt.

Stk. 9

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig forhandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Parterne anerkender, at der kan være et behov for at synliggøre, at der rejses sager med udgangspunkt i bestemmelsen om løndumping. Parterne er tillige enige om, at det er et legitimt formål, og at det ikke må forhindres med henvisning til fortrolighedsbestemmelsen.

Der er derfor mellem parterne enighed om at forstå fortrolighedsbestemmelsen således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttede sager, når oplysningerne har karakter af statistik o.l. og ikke angår konkrete lønoplysninger på en konkret virksomhed. Oplysninger om, at der er indledt en række sager med mistanke om løndumping i et geografisk afgrænset område, eller at en række sager har resulteret i efterbetaling af x kr., som følge af at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med fortrolighedsbestemmelsen.

PROTOKOLLAT 15

Samarbejde om dumping

Aftale om politisk samarbejde mellem DI og 3F vedrørende en koordineret indsats i forhold til social dumping

Formål

Parterne ønsker med denne aftale at etablere rammerne for en koordineret indsats i forhold til social dumping.

Parterne ønsker med denne aftale at bidrage aktivt til, at arbejdet på overenskomstens område foregår inden for rammerne af den danske model og i overensstemmelse med den til hver tid gældende lovgivning og EU-retlige regulering.

Formålet med indsatsen er, at parterne i fællesskab arbejder for at imødegå social dumping på overenskomstens område.

Indsatsen skal gennemføres på grundlag af følgende principper, som parterne er enige om:

- Gældende lovgivning - national såvel som EU-ret - skal overholdes
- Der skal sikres en effektiv efterlevelse af gældende regler
- Enhver form for omgåelse af overenskomsterne er uacceptabel

Indsats

Parterne er enige om, at indsatsen mod social dumping kan antage flere former, herunder:

- At søge en afdækning af, hvorvidt kontrolsystemerne er tilstrækkelig effektive,
- Løbende drøftelser parterne imellem,
- Fælles oplysningskampagner om gældende og kommende regler som f.eks. regler om registrering af udenlandske tjenesteydere (RUT) eller regler om cabotagekørsel,
- En koordineret interessevaretagelse i forhold til andre aktører,

- Fælles udredninger og analyser, og
- Afholdelse af seminarer og konferencer.

Koordinationsudvalg

Indsatsen koordineres i fællesskab af parterne i et til formålet nedsat koordinationsudvalg, Kompetenceudvikling som mødes to gange om året, medmindre udvalget er enige om noget andet. Det er koordinationsudvalgets opgave at tilrettelægge og koordinere indsatsen. Udvalget kan om nødvendigt nedsætte underudvalg.

PROTOKOLLAT 16

Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne

Baggrund

Af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 20 fremgår det, at reglerne om organisering i §§ 9 – 10 og §§ 12 – 16 ikke finder anvendelse i det omfang, der - for at styrke og effektivisere virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed - er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil og på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren, herunder eventuelle arbejdsledere og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden.

En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte:

flere driftsmæssigt forbundne virksomheder, flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, eller kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

Det er en betingelse, at der er indgået aftale for hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation, og at der deltager mindst én ansat udpeget af arbejdsgiveren og mindst én valgt arbejdsmiljørepræsentant for hver af de deltagende virksomheder.

Det fremgår endvidere af bekendtgørelsens § 22, at opgaverne i forbindelse med sikkerhed og sundhed kan varetages af et samarbejdsorgan, hvis der er indgået aftale i henhold til § 20, og under forudsætning af at personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i samarbejdsorganet.

Aftalens dækningsområde

DI Overenskomst II (SBA) og 3F - Fagligt Fælles Forbund er enige om, at nærværende rammeaftale dækker overenskomsten for Gartnerisk Arbejde.

Formål

Formålet er at understøtte partssamarbejdets mulighed for en større fleksibilitet i måden at organisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet.

Fremgangsmåde

Forslag til ændringer af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde kan komme fra såvel arbejdsgivere som arbejdsledere og medarbejdere og skal drøftes i arbejdsmiljøorganisationen.

Med udgangspunkt i disse drøftelser udarbejdes en skriftlig begrundelse for, på hvilke punkter de foreslåede ændringer vil betyde et styrket og mere effektivt arbejdsmiljøarbejde i forhold til den eksisterende arbejdsmiljøorganisations form.

Såfremt det besluttet at gennemføre de foreslåede ændringer, udarbejdes en virksomhedsaftale herom.

Krav til virksomhedsaftalens indhold og form

Aftalen skal være skriftlig og indgået mellem arbejdsgiveren og de valgte repræsentanter for medarbejdere i arbejdsmiljøorganisationen. Det skal sikres, at aftalen er vedtaget af et flertal af de medarbejdere, aftalen omfatter.

Det er tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanter for de berørte medarbejdere, der underskriver aftalen.

Aftalen kan omfatte hele virksomheden eller dele heraf. Hvis aftalen kun er indgået for en del af virksomheden, skal det fremgå, hvor i virksomheden aftalen er gældende

Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel.

Aftalen indsendes til DI Overenskomst II (SBA) og 3F - Fagligt Fælles Forbund.

Virksomhedsaftalen skal indeholde:

Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.

Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen på virksomheden.

Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Beskrivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.

Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.

Angivelse af retningslinjer for udfærdigelse af uddannelsesplaner

Aftalen skal være tilgængelig for de ansatte i virksomheden og kunne fremvises på forlangende.

Aftalens varighed

Denne organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne kan opsiges af begge parter med seks måneders varsel til udløb af den førstkommende 1. januar.

København, den 1. marts 2012

For DI Overenskomst II v / DI For 3F - Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT 17

Finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter

Idet der henvises til bestemmelsen om vederlag i § 27, stk. 7, om tillidsrepræsentanter, er parterne enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under Gartneroverenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med halvdelen halvårligt. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Samarbejdsfonden for Gartneroverenskomsten finansierer ud over øvrige aktiviteter under fonden, også vederlaget til tillidsrepræsentanter. Bidrag til og udbetaling af vederlag opgøres særskilt i Samarbejdsfonden og friholdes fra fondens øvrige økonomi.

Når tillidsrepræsentantens valggrundlag er kendt ultimo 2017, fastsættes et eventuelt særskilt bidrag til dækning af vederlagsudbetalingen. Vederlaget træder i kraft med virkning fra den 1. marts 2018. Det er dog aftalt, at der først udbetales vederlag, når der er tilstrækkelige midler i fonden.

Fondens bestyrelse bemyndiges herefter til halvårligt at fastsætte den særskilte bidragssats med henblik på at opnå balance mellem indbetalinger og udbetalinger til vederlag.

PROTOKOLLAT 18

ISS, Udviklingsfond

Parterne er enige om, at ISS Facility Services A/S som hidtil fortsætter med betaling til egen Udviklingsfond, således at de i Gartneroverenskomstens fastsatte bidrag i § 33 stk. 2 betales til ISS Facility Services A/S' egen Udviklingsfond.

PROTOKOLLAT 19

ISS, Nyvalgte tillidsrepræsentanter

Fremtidige nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes et uddannelses- og samarbejdsprogram af to gange to dages varighed. Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder, efter at vedkommende er valgt.

Som en førstegangsimplicering tilbydes eksisterende tillidsrepræsentanter tilsvarende deltagelse i uddannelses- og samarbejdsprogrammet. Mulig deltagelse i programmet skal være gennemført i indeværende overenskomstperiode.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt.

PROTOKOLLAT 20

Fornyelsesaftalens fortolkning

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

Udtalelser fra forhandlingsudvalget er bindende for organisationerne.

PROTOKOLLAT 21

Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger

Parterne har en fælles interesse i, at sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger behandles så hurtigt og hensynsfuldt for de involverede lokale parter som muligt.

Parterne er enige om, at man i overenskomstperioden følger resultaterne af drøftelserne mellem DI og 3F Transport om den fagretlige håndtering af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger, herunder drøfter i hvilket omfang dette kan implementeres i Gartneroverenskomst.

PROTOKOLLAT 22

Databeskyttelse

DI og 3F Den Grønne Gruppe er enige om, at bestemmelser i overenskomsten 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.

DI og 3F Den Grønne Gruppe 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 23

Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse

Overenskomstparterne har i forbindelse med OK2023 drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, der blev aftalt ved OK2010. I den forbindelse er parterne enige om følgende fælles forståelse, der tillige omfatter tidligere forståelsesprotokollater om fratrædelsesgodtgørelse.

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge, som det er anført i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

1. Medarbejderen opfylder de betingelser, der fremgår af bestemmelsen, bortset fra at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.

Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:

- a. sygemeldt, eller
- b. afvikler ferie eller
- c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller
- d. deltager i et kursus som omtalt i overenskomstens bestemmelser om afskedigelse pga. omstruktureringer, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.

Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet.

2. Medarbejderen har fast bopæl uden for Danmark og ellers ikke ville være berettiget til dagpenge, men:
 - a. Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske dagpengeregler.
 - b. Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og på fratrædelsestidspunktet ville have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.
 - c. Medarbejderen under ansættelsen ikke har været medlem af en dansk A-kasse, men under ansættelsen i Danmark har været medlem af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Det er hertil en betingelse, at medarbejderen opfylder de øvrige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

PROTOKOLLAT 24

Regler og rammer vedrørende natarbejde

A. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

Hvis virksomheden ikke efterlever NFA's anbefalinger, sættes følgende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

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

B. Gravides natarbejde

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 16, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

PROTOKOLLAT 25

Lokalaftale om fravigelse af ferieloven

Det kan aftales, at:

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

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

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

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

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

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

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud. Dette er relevant for funktionærlignende ansættelsesforhold, jf. Protokollat 1.

2023-2025

Gartnerisk Arbejde Overenskomst

794651-20

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

3F, Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf.: 70 300 300