

# Gartneri og planteskole

2024-2026



Overenskomst mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe



**GLS-A**



Den Grønne Gruppe



**2024 - 2026**

# **Gartnerier og planteskoler**

## **Overenskomst**

Mellem

**GLS-A**

og

**Fagligt Fælles Forbund (3F)**

**1. marts 2024**

## **OVERENSKOMSTEN ER INDGÅET MELLEM:**

GLS-A

Agro Food Park 13, Skejby

8200 Aarhus N

Tlf.: 87 403 400

E-mail: [info@gls-a.dk](mailto:info@gls-a.dk)

Hjemmeside: [www.gls-a.dk](http://www.gls-a.dk)

og

3F Den Grønne Gruppe

Kampmannsgade 4

1790 København V

Tlf.: 70 300 300

E-mail: [3f@3f.dk](mailto:3f@3f.dk)

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

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>KAPITEL 1 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE</b> .....	<b>6</b>
§ 1. Gyldighedsområde.....	6
§ 2. Anlægsgartnerarbejde.....	6
§ 3. Andet arbejde.....	6
§ 4. Nyoptagne virksomheder.....	7
<b>KAPITEL 2 ANSÆTTELSE</b> .....	<b>7</b>
§ 5. Ansættelsesbeviser.....	7
§ 6. Ansættelse på funktionærlignende vilkår.....	7
<b>KAPITEL 3 ARBEJDSTID</b> .....	<b>7</b>
§ 7. Ugentlig arbejdstid.....	7
§ 8. Lægning af arbejdstid.....	7
<b>KAPITEL 4 LØN OG TILLÆG</b> .....	<b>9</b>
§ 9. Timeløn.....	9
§ 10. Lokalløn.....	11
§ 11. Deltidsarbejde.....	12
§ 12. Tillæg til faglærte.....	12
§ 13. Anciennitetstillæg.....	12
§ 14. Tillægsbetaling i detailsalg.....	13
§ 15. Ungarbejdere.....	13
§ 16. Formænd.....	13
§ 17. Jordfræser-, truck- og blæsertillæg.....	14
§ 18. Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer.....	14
§ 19. Retningslinjer for indgåelse af lokale akkordaftaler.....	15
§ 20. Fastlønsaftaler.....	16
§ 21. Lønudbetaling og lønperiode.....	16
<b>KAPITEL 5 OVERARBEJDE, FORSKUDT TID, HOLDDRIFT MV</b> .....	<b>17</b>
§ 22. Overarbejde.....	17
§ 23. Forskudt arbejdstid.....	18
§ 24. Holddriftsarbejde.....	18
§ 25. Rådighedsvagt.....	18
<b>KAPITEL 6 SØGNEHELLIGDAGS- OG FRIDAGSKONTO SAMT FRITVALGS- KONTO</b> .....	<b>18</b>
§ 26. Søgnehelligdags- og fridagskonto (SH-konto).....	18
§ 27. Fritvalgskonto.....	20
<b>KAPITEL 7 FERIEFRIDAGE OG FERIE</b> .....	<b>21</b>
§ 28. Feriefridage.....	21
§ 29. Overenskomstfastsatte fridage.....	21
§ 30. Ferie og feriegodtgørelse.....	22
<b>KAPITEL 8 ARBEJDSMARKEDSPENSION</b> .....	<b>23</b>
§ 31. Arbejdsmarkedspension og sundhedsordning.....	23
<b>KAPITEL 9 SYGDOM MV</b> .....	<b>24</b>
§ 32. Sygdom og tilskadekomst.....	24
§ 33. Barns sygdom mv.....	25
§ 34. Børns hospitalsindlæggelse.....	26
§ 35. Børneomsorgsdage.....	26
§ 36. Pasning af alvorligt syge.....	26
<b>KAPITEL 10 BARSEL</b> .....	<b>26</b>
§ 37. Barsel.....	26
§ 38. Barselsudligning.....	28
<b>KAPITEL 11 OPSIGELSESREGLER</b> .....	<b>28</b>
§ 39. Opsigelsesvarsler.....	28
§ 40. Fratrædelsesgodtgørelse.....	30
§ 41. Frihed til vejledning ved opsigelse.....	31

<b>KAPITEL 12 TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER .....</b>	<b>31</b>
§ 42. Tillidsrepræsentanter .....	31
§ 43. Arbejds miljørepræsentanter .....	34
§ 44. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer .....	35
<b>KAPITEL 13 LÆRLINGE OG PRAKTIKANTER.....</b>	<b>35</b>
§ 45. Lærlinge under erhvervsuddannelse .....	35
§ 46. Lærlinge under voksenerhvervsuddannelse (EUV) .....	40
§ 47. Lærlinge under erhvervsgrunduddannelse (EGU).....	41
§ 48. Udenlandske praktikanter .....	41
<b>KAPITEL 14 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING .....</b>	<b>43</b>
§ 49. Efteruddannelse og kompetenceudvikling .....	43
<b>KAPITEL 15 LOKALAFTALER.....</b>	<b>45</b>
§ 50. Overenskomstfravigende lokalaftaler .....	45
<b>KAPITEL 16 KONTROL .....</b>	<b>45</b>
§ 51. Kontrol af overenskomstens overholdelse.....	45
<b>KAPITEL 17 UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER .....</b>	<b>46</b>
§ 52. Underleverandører .....	46
§ 53. Vikarer .....	47
<b>KAPITEL 18 ØVRIGE BESTEMMELSER .....</b>	<b>49</b>
§ 54. Sikkerhed.....	49
§ 55. Værktøj .....	50
§ 56. Opholdsrum .....	51
§ 57. Kørsel .....	51
§ 58. Bolig .....	51
§ 59. Kost og logi.....	52
§ 60. Helbreds kontrol for natarbejdere .....	52
§ 61. Ansættelse på særlige vilkår for medarbejdere med nedsat arbejdsevne.....	52
§ 62. Seniorer .....	52
<b>KAPITEL 19 FONDE .....</b>	<b>53</b>
§ 63. FIU uddannelsesfonden .....	53
§ 64. Jordbrugets Uddannelsesfond .....	53
§ 65. Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond.....	54
§ 66. Fonden for Uddannelse, Arbejds miljø og Samarbejde .....	54
<b>KAPITEL 20 AFTALER, FAGRET LIGE REGLER OG GYLDIGHEDS-PERIODE.....</b>	<b>54</b>
§ 67. Hovedaftalen.....	54
§ 68. Samarbejdsaftalen .....	54
§ 69. Organisationsaftaler .....	54
§ 70. Regler for behandling af faglig strid.....	55
§ 71. Overenskomstens varighed .....	55
<b>KAPITEL 21 PROTOKOLLATER.....</b>	<b>56</b>
Protokollat om modregning .....	56
Protokollat om forbundets indgåelse af overenskomst .....	56
Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning .....	56
Protokollat om konvertering og optrapning af fritvalgskonto .....	59
Protokollat om funktionærlignende ansættelse.....	60
Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere .....	61
Protokollat om pligten til at afgive oplysninger om underleverandører.....	62
Protokollat om samarbejde på virksomheder om grøn omstilling m.v. ....	62
Protokollat om fravigelse af ferielovens §§ 7 og 15 .....	63
Protokollat om alternativ arbejdstidsplanlægning .....	64
Protokollat om forebyggende tiltag ved natarbejde.....	66
Aftale om databeskyttelse .....	67
<b>STIKORDSREGISTER .....</b>	<b>68</b>

## **FORORD**

Denne overenskomst mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe erstatter med virkning fra og med 1. marts 2024 den mellem parterne hidtil gældende overenskomst.

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

# KAPITEL 1 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE

---

## § 1. Gyldighedsområde

---

Overenskomsten omfatter alt forefaldende arbejde, der sædvanligvis forekommer inden for gartnerier og planteskoler. Pakning i gartnerier betragtes som gartnerisk arbejde, og henhører under denne overenskomst.

## § 2. Anlægsgartnerarbejde

---

Ved grønt anlægsgartnerarbejde forstås anlæg, drift, service og vedligeholdelse af grønne områder. Nedenstående omfatter medarbejdere, som hovedsagelig er beskæftiget med grønt anlægsgartnerarbejde.

Stillingsbeskrivelse / betegnelse skal fremgå af ansættelsesbeviset, f.eks. at medarbejderen er ansat som anlægsgartner eller anlægsgartneriarbejder.

For grønt anlægsgartnerarbejde tiltræder parterne gensidigt nedenstående bestemmelser i den til enhver tid gældende anlægsgartneroverenskomst mellem Danske Anlægsgartnere (DAG) og 3F Den Grønne Gruppe vedrørende løn, akkord mv. For så vidt angår Anlægsgartneroverenskomsten 2023 - 2025 mellem DAG og 3F, drejer det sig om følgende bestemmelser:

§ 13	Timelønninger
§ 14	Holdformænd
§ 22, stk. 1-5	Overarbejde
§ 23-25	Snerydning og glatførebekæmpelse og rådighedsvagt*
§§ 36-38	Køregrænser og kørepenge*
§ 44	Tilskadekomst
§ 45, stk. 1-6	Sygdom
§ 47	Barns sygdom
§§ 52-54	Barsel og adoption
§ 65	Opholdsrum
§ 66	Bilen som opholdsrum
§ 68	Skurpenge

Reglerne vedrørende akkordarbejde (protokollat D og akkordtidskuranten).

\*Der henvises til protokollat C vedr. indgåelse af lokalaftaler.

Den normale arbejdstid kan placeres mandag til fredag mellem kl. 6.00 – kl. 17.00.

I øvrigt finder bestemmelserne i gartneri- og planteskoleoverenskomsten anvendelse.

## § 3. Andet arbejde

---

I de tilfælde, hvor en arbejdsgiver, der omfattes af nærværende overenskomst, lader udføre arbejde, der henhører under et andet fagligt gartnerisk overenskomstområde, aflønnes der efter de for det pågældende område gældende aftaler. For grønt anlægsgartnerarbejde henvises til § 2.



---

## § 4. Nyoptagne virksomheder

---

### Stk. 1 Optagelse af virksomheder med særoverenskomst

Når en arbejdsgiver, der er bundet af en særoverenskomst med forbundet, indmelder sig i GLS-A senest den 30. november 2024 eller 30. november 2025, er GLS-A berettiget til at opsigte denne særoverenskomst til ophør med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog således, at gældende lønninger ikke forringes.

### Stk. 2 Optagelse af virksomheder uden overenskomst

Virksomheder, som ved deres optagelse i GLS-A ingen overenskomst har med 3F, omfattes af nærværende overenskomst fra optagelsestidspunktet.

---

## KAPITEL 2 ANSÆTTELSE

---

### § 5. Ansættelsesbeviser

---

Arbejdsgiveren har pligt til at udlevere skriftlige oplysninger om ansættelsesforholdet til medarbejderen, jf. lovbekendtgørelse nr. 501 af 16. maj 2023 med senere ændringer.

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

---

### § 6. Ansættelse på funktionærlignende vilkår

---

Der kan indgås aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Der henvises til protokollatet i kapitel 21.

---

## KAPITEL 3 ARBEJDSTID

---

### § 7. Ugentlig arbejdstid

---

#### Stk. 1 Ugentlig arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer.

#### Stk. 2 Deltidsbeskæftigelse

Der kan træffes aftale om ansættelse på deltid.

---

### § 8. Lægning af arbejdstid

---

#### Stk. 1 Planlægning af arbejdstiden

Arbejdstiden kan planlægges som:

- normal 37 timers arbejdsuge,
- varierende ugentlig arbejdstid,
- dobbeltuge (indtil 74 timer på 14 dage),
- andet (deltid, forskudt tid, holddrift, m.v.).

## **Stk. 2 Arbejdstidens lægning i normal 37 timers arbejdsuge**

Arbejdstiden lægges mandag til fredag mellem kl. 6.00 og kl. 18.00, og lørdag mellem kl. 6.00 og kl. 12.30.

Såfremt den daglige arbejdstid skal slutte i tidsrummet kl. 16.30 - 18.00, skal dette varsles mindst 7 dage forud. Når der arbejdes om lørdagen, skal arbejdet slutte senest kl. 12.30.

Spisepausen må ikke overstige 1 time. Ved 4 timers uafbrudt arbejde gives adgang til 15 minutters pauser efter lokal aftale.

Arbejdstidens lægning fastsættes af virksomheden efter drøftelse med medarbejderne, og under hensyn til virksomhedens tarv og på grundlag af bestående overenskomst. Medarbejderne har gennem deres organisation påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid i tilfælde, hvor de mener, at manglende hensyntagen til deres ønsker ikke tilstrækkeligt kan begrundes i hensynet til virksomhedens tarv.

Lørdagsarbejde kan udføres i nødvendigt omfang. Hvor det under hensyntagen til virksomhedens tarv er muligt, anbefaler organisationerne, at den enkelte medarbejder kan holde fri hver anden lørdag.

Kontinuerligt overarbejde må ikke finde sted.

## **Stk. 3 Arbejdstidens lægning i detailsalg**

I detailplanteskoler kan arbejdstiden lægges på alle ugens dage. Ved arbejde uden for daglig normal arbejdstid på hverdage betales tillæg, jf. § 14.

Organisationerne anbefaler, at det tilstræbes, at medarbejderne i sæsonen kan holde fri hver tredje lørdag.

## **Stk. 4 Aftale om varierende ugentlig arbejdstid**

Der kan lokalt træffes aftale mellem arbejdsgiveren og en enkelt eller en gruppe af medarbejdere om, at den ugentlige arbejdstid kan variere, således at gennemsnittet inden for en periode på højst 26 uger ikke overstiger 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må dog ikke overstige 45 timer. Arbejdstiden skal fremgå af en arbejdsplan, som løbende skal strække sig over mindst 3 uger.

Arbejdstiden placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt under hensyntagen til medarbejdere med hjemmeboende børn

Arbejdstiden lægges mellem kl. 6.00 og kl. 18.00. Såfremt der i en fastlagt periode med varierende ugentlige arbejdstider placeres arbejdstimer på lørdage, afregnes der for disse timer som for overarbejde på hverdage, jf. § 22, stk. 1.

Aftalen om varierende ugentlig arbejdstid indgås med tillidsrepræsentanten. På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, har medarbejderne mulighed for at inddrage forbundets lokale afdeling. Manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.

For så vidt enighed ikke kan opnås lokalt, kan spørgsmålet overgives organisationerne til fagretlig behandling, og den eventuelle nye arbejdstid kan ikke træde i kraft, før den fagretlige behandling er afsluttet.

### **Stk. 5 Dobbeltuge**

Arbejdstiden kan efter drøftelse med medarbejderne og under hensyntagen til virksomhedens tarv tilrettelægges med indtil 74 timer over en to-ugers periode mandag til fredag mellem kl. 6.00 og kl. 18.00, og lørdage mellem kl. 6.00 og kl. 14.00.

Arbejdstiden skal i så fald tilrettelægges således, at medarbejderen sikres to arbejdsfri hverdage inden for to-ugers perioden, hvoraf den ene skal være en lørdag.

### **Stk. 6 Flekstid**

Under forudsætning af lokal enighed er der adgang til at træffe aftale om flekstid.

Aftaler om flekstid indgås med tillidsrepræsentanten. På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, har medarbejderne mulighed for at inddrage den lokale 3F-afdeling.

Ved indførelse af flekstid fastsættes en fikstid og en flekstid. Flekstiden kan lægges inden for arbejdstidsrammen i overenskomsten.

Der kan maksimalt oparbejdes et overskud på flekstidskontoen på 74 timer og et underskud på 37 timer, medmindre der lokalt træffes anden aftale.

Der foretages en løbende registrering af arbejdstiden.

Beordret overarbejde udløser overtidsbetaling efter overenskomstens regler herom.

Flekstidsaftalen indgås og opsiges efter reglerne for lokalaftaler.

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

### **Stk. 7 Alternativ arbejdstidsplanlægning**

Arbejdstiden kan for hele eller dele af virksomheden planlægges efter reglerne for alternativ arbejdstidsplanlægning. Der henvises til protokollatet i kapitel 21.

### **Stk. 8 Overenskomstfravigende lokalaftaler om arbejdstid**

Der er adgang til ved lokalaftale mellem virksomheden og den lokale 3F-afdeling at supplere og fravige arbejdstidsbestemmelserne efter retningslinjerne i § 50.

## **KAPITEL 4 LØN OG TILLÆG**

---

### **§ 9. Timeløn**

---

#### **a. Faglærte gartnere**

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn inkl. tillæg
pr. 1. marts 2024.....	kr. 158,77 .....	kr. 7,20 .....	kr. 165,97
pr. 1. marts 2025.....	kr. 164,52 .....	kr. 7,20 .....	kr. 171,72

Gartneriarbejdere, som inden for de sidste 6 år har været beskæftiget med væksthushusproduktion på fuld tid i 3 år eller tilsvarende på deltid, og som har opnået uddannelsesbevis svarende til 20 ugers brancherelevant uddannelse inkl. kursus om plantebeskyttelse i gartneri (sprøjtecertifikat). Brancherelevant uddannelse omfatter derudover AMU-uddannelser vedrørende produktion, pasning og pleje af grøntsags- og prydblplanter, herunder betjening og vedligeholdelse af maskiner og tekniske installationer i væksthuse.

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn inkl. tillæg
pr. 1. marts 2024.....	kr. 158,77 .....	kr. 7,20 .....	kr. 165,97
pr. 1. marts 2025.....	kr. 164,52 .....	kr. 7,20 .....	kr. 171,72

Planteskolearbejdere, som inden for de sidste 6 år har været beskæftiget på fuld tid i 3 år eller tilsvarende på deltid, og som har opnået uddannelsesbevis svarende til 20 ugers brancherelevant uddannelse inkl. kursus om plantebeskyttelse i gartneri (sprøjtecertifikat). Brancherelevant uddannelse omfatter derudover AMU-uddannelser vedrørende produktion af planteskolekulturer samt betjening og vedligeholdelse af maskiner og tekniske installationer på planteskoler.

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn inkl. tillæg
pr. 1. marts 2024.....	kr. 158,77 .....	kr. 7,20 .....	kr. 165,97
pr. 1. marts 2025.....	kr. 164,52 .....	kr. 7,20 .....	kr. 171,72

Medarbejdere, som pr. 1. marts 2008 har oppebåret løn som faglært i henhold til de hidtil gældende regler, bevarer retten hertil.

Såfremt der sker ændringer i uddannelsesudbuddet, kan der optages forhandlinger mellem organisationerne om ændring af ovennævnte uddannelseskrav.

#### b. Tillærte gartneriarbejdere

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn inkl. tillæg
pr. 1. marts 2024.....	kr. 156,72 .....	kr. 7,20 .....	kr. 163,92
pr. 1. marts 2025.....	kr. 162,47 .....	kr. 7,20 .....	kr. 169,67

Medarbejdere, som:

- udfører fagligt arbejde såsom stikning, formering, såning, potning samt udtagning af planter, og har opnået kursusbeviser svarende til 10 ugers brancherelevant AMU-uddannelse vedrørende produktion, pasning og pleje af grøntsags- og prydblplanter i væksthuse eller
- har gennemført uddannelsen som væksthushusholdningsassistent.

#### Tillærte planteskolearbejdere

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn inkl. tillæg
pr. 1. marts 2024.....	kr. 156,72 .....	kr. 7,20 .....	kr. 163,92
pr. 1. marts 2025.....	kr. 162,47 .....	kr. 7,20 .....	kr. 169,67

Medarbejdere, som:

- udfører fagligt arbejde såsom podning, okulation, beskæring, såning, stikning, formering og planteekspedition, og har opnået kursusbeviser svarende til 10 ugers brancherelevant AMU-uddannelse vedrørende produktion af planteskolekulturer.

Medarbejdere, som pr. 1. marts 2008 har oppebåret løn som tillært i henhold til de hidtil gældende regler, bevarer retten hertil.

c. Kvalificerede gartneri-/planteskolearbejdere

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn inkl. tillæg
pr. 1. marts 2024.....	kr. 155,12 .....	kr. 7,20 .....	kr. 162,32
pr. 1. marts 2025.....	kr. 160,87 .....	kr. 7,20 .....	kr. 168,07

Medarbejdere, som har:

- arbejdet i samme gartneri/planteskole uafbrudt i 1 år eller 16 måneder (i alt) inden for 2 år eller
- har været beskæftiget inden for gartneri/planteskole i 9 måneder og har opnået kursusbeviser svarende til 5 ugers brancherelevant AMU-uddannelse inden for væksthuse- og planteskoleområdet eller
- har gennemført en erhvervsgrunduddannelse inden for gartnerfaget.

d. Andre gartneri- og planteskolearbejdere

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn inkl. tillæg
pr. 1. marts 2024.....	kr. 154,26 .....	kr. 7,20 .....	kr. 161,46
pr. 1. marts 2025.....	kr. 160,01 .....	kr. 7,20 .....	kr. 167,21

---

## § 10. Lokalløn

---

### Stk. 1 Timeløn med lokalløn

Der kan på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

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

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

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

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

### Stk. 2 Årlig opgørelse og udbetaling

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

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

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

### **Stk. 3 Opsigelse af lokallønsordning**

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

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

---

## **§ 11. Deltidsarbejde**

---

I tilfælde, hvor medarbejderne er deltidsbeskæftigede (4 timer eller derunder), betales et tillæg på 91 øre pr. time.

Såfremt den aftalte arbejdstid overskrides med mere end 1 time, og dette ikke er varslet senest dagen før, betales for manglende varsel:

pr. 1. marts 2024 .....	kr. 78,26
pr. 1. marts 2025 .....	kr. 81,00

---

## **§ 12. Tillæg til faglærte**

---

Der ydes et tillæg til faglærte medarbejdere og medarbejdere sidestillet hermed på kr. 4,50 pr. time.

---

## **§ 13. Anciennitetstillæg**

---

### **Stk. 1 Anciennitetstillæg**

Der ydes de ansatte anciennitetstillæg pr. time for beskæftigelse i samme firma således:

Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse .....	kr. 3,36
Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse .....	kr. 4,02
Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse .....	kr. 4,91

Hvor der ydes personlige tillæg, er der adgang til at foretage modregning heri.

### **Stk. 2 Afbrydelser i ancienniteten**

Som afbrydelser i den kontinuerlige beskæftigelse regnes ikke perioder, hvor virksomheden er standset i kortere eller længere tid, eller når medarbejderen er afskediget grundet arbejdsmangel eller vejrliget, når medarbejderen efter at være gjort bekendt med, at arbejdet på ny kan genoptages, genoptager dette. Medarbejdere, der efter at være gjort bekendt med muligheden for på ny at genoptage arbejdet i virksomheden, frigør sig fra andet arbejde under iagttagelse af nødvendige varsler, fortaber ikke retten til anciennitetstillæg.

Ferie- og sygdomsperioder, i hvilke der ydes dagpenge, regnes med i ancienniteten.

---

## § 14. Tillægsbetaling i detailsalg

---

Ved arbejde inden for normal ugentlig arbejdstid på 37 timer betales, jf. § 8, stk. 3, følgende tillæg pr. time:

Hverdage kl. 18.00 – 22.00

pr. 1. marts 2024.....kr. 31,97

pr. 1. marts 2025.....kr. 33,09

Lørdage kl. 12.30 – 20.00

pr. 1. marts 2024.....kr. 52,73

pr. 1. marts 2025.....kr. 54,58

Søn- og helligdage kl. 8.00 – 18.00

pr. 1. marts 2024.....kr. 63,22

pr. 1. marts 2025.....kr. 65,43

Til lærlinge betales 75 % af ovenstående satser.

Til ungarbejdere betales nedenstående procentdel af satserne:

17-årige.....75 %

16-årige.....65 %

Under 16 år.....50 %

---

## § 15. Ungarbejdere

---

Ungarbejderes løn beregnes af d-lønnen ekskl. generelt funktionstillæg.

17-årige, 75 %, pr. time

pr. 1. marts 2024.....kr. 115,70

pr. 1. marts 2025.....kr. 120,01

16-årige, 65 %, pr. time

pr. 1. marts 2024.....kr. 100,27

pr. 1. marts 2025.....kr. 104,01

Under 16 år, 50 %, pr. time

pr. 1. marts 2024.....kr. 77,13

pr. 1. marts 2025.....kr. 80,01

---

## § 16. Formænd

---

Arbejdende formænd betales efter aftale med et ekstra tillæg, så længe de fungerer som sådanne.

Tillægget udgør pr. uge mindst:

pr. 1. marts 2024.....kr. 451,12

pr. 1. marts 2025.....kr. 466,91

---

## § 17. Jordfræser-, truck- og blæsertillæg

---

### Stk. 1 Truck

Faste truckførere erholder, for den tid der køres, et tillæg pr. time på:

pr. 1. marts 2024.....	kr. 8,90
pr. 1. marts 2025.....	kr. 9,21

### Stk. 2 Jordfræsere

Ved arbejde med jordfræsere ydes et tillæg pr. time på:

pr. 1. marts 2024.....	kr. 5,48
pr. 1. marts 2025.....	kr. 5,67

Dette tillæg ydes dog ikke ved arbejde med traktorfræsning eller ved arbejde med motoriserede fræsere, hvor medarbejderen sidder på maskinen.

### Stk. 3 Blæsertillæg

Ved arbejde med rensere med blæsere betales til traktorføreren og til den medarbejder, der står på blæseren et tillæg pr. time på:

pr. 1. marts 2024.....	kr. 8,90
pr. 1. marts 2025.....	kr. 9,21

---

## § 18. Akkord og andre produktivetsfremmende lønsystemer

---

### Stk. 1 Akkord

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

### Stk. 2 Fratrædelse i akkord

Hvis en medarbejder omfattes af akkord eller andre produktivetsfremmende lønsystemer afskediges af en denne utilregnelig grund, beholder denne retten til en forholdsmæssig andel af eventuelt akkordoverskud eller andel af produktivetsfremmende lønde. Tilsvarende gælder, hvor medarbejderen forlader sit arbejde efter afgivelse af opsigelsesvarsel, jf. § 39.

### Stk. 3 Spildt tid

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

### Stk. 4 Timelønnen

Ved indgåelse af lokale akkordaftaler kan timelønnen ikke forringes (opgjort på akkordaf taleperioden eller lønperioden).

### Stk. 5 Bistand fra organisationerne

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



---

## § 19. Retningslinjer for indgåelse af lokale akkordaftaler

---

Der kan lokalt træffes aftale om, at arbejdet, eller dele deraf, udføres i akkord.

En sådan aftale skal være skriftlig og underskrevet af såvel arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og tillidsrepræsentanten. Hvor der ikke findes en tillidsrepræsentant, skal alle, som er omfattet af akkorden, underskrive.

Aftalen skal indeholde pris og betingelser for arbejdets udførelse både kvantitativt og kvalitativt.

Såfremt der opstår uenighed om en akkordaftales indhold, kan organisationernes lønkonsulenter efter ønske fra hver af parterne medvirke til løsning heraf.

Når vejrliget helt standser akkordarbejdet, overgår medarbejderne til timelønnet arbejde, såfremt dette kan anvises.

Uforudsete hindringer ved akkordarbejde skal hurtigst muligt oplyses over for arbejdsgiveren, såfremt akkorddeltagerne vil gøre krav på overenskomstmæssig timeløn herfor.

Tilfældigt arbejde, der står i nøje forbindelse med akkorden og andre mindre tilfældige arbejder på pladsen, skal udføres af akkorddeltagerne for normal timeløn, når ingen andre medarbejdere er til stede.

Akkorddeltagerne har ret og pligt til at fuldføre enhver påbegyndt akkord, såfremt de er i stand til at gennemføre den kvalitativt korrekt inden for den periode, hvor arbejdet kan udføres.

Afdelingsformænd, der deltager i akkordarbejde, oppebærer tillæg efter overenskomstens § 16 om formænd. Det samme gælder andre medarbejdere, som har personlige tillæg.

Den normale timeløn udbetales a conto, jf. overenskomstens § 21.

Parterne kan afslutte en akkord, når medarbejderne arbejder sig i underskud, dvs. såfremt de ikke indtjener timelønnen, samt når akkorden ikke udføres i henhold til forudsætningerne for denne.

Vel udført arbejde er altid en forudsætning.

Ved akkordarbejde garanteres normal timeløn.

I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser.

De i akkordaftalen ansatte satser reguleres med samme procent (med en decimal), som timelønnen for kvalificerede medarbejdere varierer.

Lærlinge kan indgå i akkorderne på de normalt fastsatte betingelser.

Hvor ikke andet er aftalt, kan lokale akkordaftaler opsiges med en uges varsel til en lønningsperiodes udgang.

---

## § 20. Fastlønsaftaler

---

Der er adgang til indgåelse af frivillige og individuelle aftaler om fast løn. Ved fast løn forstås aftaler, hvor lønnen indeholder betaling for normal arbejdstid, overarbejde og eventuelt arbejde på forskudt tid, holddrift og/eller weekender.

Fastlønsaftaler kan kun indgås med medarbejdere, der arbejder på fuld tid og i tidsubegrænsede stillinger. Fastlønsaftaler er ikke egnede til lønfastsættelse for medarbejdere ansat til sæsonarbejde.

Fastlønsaftaler skal indgås skriftligt, og der skal være et rimeligt forhold mellem den aftalte løn og den tid, der forventes anvendt til arbejdet.

Aftalen skal godkendes af tillidsrepræsentanten eller den lokale 3F-afdeling.

En medarbejder på fast løn har til enhver tid ret til at opsige fastlønsaftalen. Aftalen kan opsiges til bortfald med 1 måneds varsel til udgangen af en måned. Ved aftalens bortfald reduceres lønnen, således at lønnen svarer til lønnen for den normale arbejdstid uden tillæg for overarbejde, forskudt tid, holddrift og/eller weekender.

Uoverensstemmelser om fast løn kan behandles fagretligt. Overenskomstparterne er enige om, at fastlønsaftaler aldrig må være udtryk for underbetaling.

---

## § 21. Lønudbetaling og lønperiode

---

### Stk. 1 Lønudbetaling

Lønnen udbetales ved overførsel til medarbejderens konto i et pengeinstitut.

### Stk. 2 Lønperiode

Lønningsperioden er normalt 2 uger.

Arbejdsgiveren kan efter lokal drøftelse bestemme, at lønningsperioden skal være en måned. Lønnen udbetales senest sidste bankdag i måneden.

Overgang fra 14 dages lønudbetaling til månedsvis lønudbetaling skal varsles 3 måneder forud.

### Stk. 3 Elektroniske dokumenter

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

## KAPITEL 5 OVERARBEJDE, FORSKUDT TID, HOLDDRIFT MV.

---

### § 22. Overarbejde

---

#### Stk. 1 Overarbejdsbetaling

Overarbejde på hverdage betales med et tillæg på 50 % af timelønnen i de første 2 timer pr. dag og 100 % for efterfølgende timer. Ved overarbejde afregnes for mindst halve timer.

Overarbejde over en times varighed varsles dagen før. For manglende varsel betales:  
pr. 1. marts 2024.....kr. 79,37  
pr. 1. marts 2025.....kr. 82,15

#### Stk. 2 Søn- og helligdagsarbejde

Søn- og helligdagsarbejde og arbejde på frilørdage, der udføres på skift mellem de i virksomheden beskæftigede medarbejdere, betales med et tillæg på 50 % af timelønnen for de første 2 timer og med et tillæg på 100 % af timelønnen for de resterende timer. Medarbejderne har pligt til på sådanne dage at møde til normal tid, men har krav på mindst 3 sammenhængende timer.

Ved skift forstås mødepligt højst hver anden søn- og helligdag. Dog kan arbejdsgiveren indtil 2 gange årligt, uden for det fastsatte skift, tilkalde medarbejderne 2 på hinanden følgende søn- og helligdage mod betaling af ovennævnte fastsatte tillæg. I tilfælde, hvor medarbejderne på søn- og helligdage skal arbejde udover den fastlagte turnus, skal dette varsles tidligst muligt, dog senest onsdagen før kl. 16.00. I modsat fald betales en ekstra timeløn.

#### Stk. 3 Spisepause

Ved overarbejde af over 1 times varighed træffes der lokalt aftale om en spisepause.

#### Stk. 4 Afspadsering af overarbejde

Der kan lokalt træffes aftale om afspadsering af overarbejde. Afspadsering skal finde sted inden for 6 måneder.

Afspadsering sker time for time, idet overtidstillægget udbetales, når arbejdet udføres, mens den normale timeløn henstår til udbetaling, når afspadsering finder sted.

#### Stk. 5 Sygdom og afspadsering

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

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

---

## § 23. Forskudt arbejdstid

---

Ved arbejde i gartnerier og planteskoler, herunder bærplukning, kan arbejdstiden forskydes indtil 2 timer før normal arbejdstids begyndelse og/eller 2 timer efter normal arbejdstids ophør.

For de timer, som ligger før henholdsvis efter virksomhedens normale arbejdstid, betales et tillæg om morgenen på:

pr. 1. marts 2024.....kr. 44,07  
pr. 1. marts 2025.....kr. 45,61

og om aftenen

pr. 1. marts 2024.....kr. 24,77  
pr. 1. marts 2025.....kr. 25,64

---

## § 24. Holddriftsarbejde

---

Overenskomstaftalen "Arbejde i Holddrift" mellem GLS-A og 3F er gældende for nærværende overenskomst.

---

## § 25. Rådighedsvagt

---

For aftaler om rådighedsvagt, der er indgået efter 1. marts 2018, gælder følgende:

Ønsker virksomheden at gøre brug af en forpligtende rådighedsvagtordning, skal der indgås en lokal aftale herom med tillidsrepræsentanten. På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, inddrages forbundets lokale afdeling i drøftelserne.

Manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.

## KAPITEL 6 SØGNEHELLIGDAGS- OG FRIDAGSKONTO SAMT FRITVALGSKONTO

---

### § 26. Søgnehelligdags- og fridagskonto (SH-konto)

---

Der opspares søgnehelligdagsbetaling og betaling for 5 feriefridage, jf. § 28, pr. år samt for overenskomstfastsatte fridage, jf. § 29, på en særlig SH-konto.

#### Stk. 1 Opsparing

Søgnehelligdagsbetalingen udgør 6,75 % af medarbejderens ferieberettigede løn, samt af løn under sygdom/tilskadekomst.

Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- og fridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

#### Stk. 2 Betaling

Den henlagte opsparing udbetales dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, feriefridag eller overenskomstfastsatte fridag og dels som en restbetaling.

### **Stk. 3 Forskud**

Forskudsbeløbene udgør medarbejderens sædvanlige løn. Medarbejderen har dog ikke krav på udbetaling af større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældendes SH-konto. Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb.

Sædvanlig løn udgør den timeløn, inkl. faste tillæg men ekskl. genetillæg, som medarbejderen ville have oppebåret, hvis vedkommende var på arbejde den pågældende dag.

Forskudsbeløbene udbetales på nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Kr. Himmelfartsdag samt 1. og 2. juledag.

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

Endvidere udbetales forskudsbeløbene ved afvikling af de overenskomstfastsatte fridage og feriefridage. På Grundlovsdag udbetales halvt forskudsbeløb.

### **Stk. 4 Udbetaling af forskud**

Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningperiode, hvori søgnehelligdagen(e) eller fridagen(e) ligger. Hvis ferie eller lukning hindrer udbetaling på dette tidspunkt, udbetales forskudsbeløbene på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

### **Stk. 5 Restbeløb**

SH-kontoen opgøres hvert år ved afslutningen af den lønningperiode, som ligger nærmest 31. december. Et eventuelt overskud på SH-kontoen udbetales sammen med sidste lønudbetaling i december og senest sammen med første lønudbetaling i januar.

Forskudsbeløb for 1. januar henregnes til SH-kontoen for det foregående kalenderår.

### **Stk. 6 Fratrædelse**

Ved fratrædelse fra virksomheden afregnes eventuelt overskud på SH-kontoen. I forbindelse med et ansættelsesforholds ophør, kan et eventuelt underskud på SH-kontoen modregnes i tilgodehavende løn.

### **Stk. 7 Arbejde på en søgnehelligdag**

Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen krav på forskudsbeløb samt overenskomstmæssig betaling for arbejde på en søgnehelligdag.

### **Stk. 8 Medarbejdere ansat på månedsløn eller på funktionærlignende vilkår**

Hvis der ikke fradrages i løn på søgnehelligdage og fridage – f.eks. for medarbejdere på månedsløn eller medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår – bortfalder opsparingen til SH-kontoen.

### **Stk. 9 Dødsfald**

Ved dødsfald tilfalder den opsparede SH-konto afdødes bo.

### **Stk. 10 Uge- og månedslønnede lærlinge**

Lærlinge, der modtager uge- eller månedsløn, omfattes ikke af ovenstående regler. Disse lærlinge modtager i stedet sædvanlig uge- eller månedsløn i lønperioder med optjente fridage og søgnehelligdage m.v.

---

## **§ 27. Fritvalgskonto**

---

### **Stk. 1 Bidrag**

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

pr. 1. marts 2024 .....7 %  
pr. 1. marts 2025 .....9 %

Feriegodtgørelse er indeholdt i opsparingen.

### **Stk. 2 Anvendelsesformål**

Under ansættelsesforholdet kan opsparingen på fritvalgskontoen anvendes til:

- indbetaling på medarbejderens pensionsordning,
- børneomsorgsdage,
- børns 2. sygedag,
- lægebesøg med børn,
- seniorfridage eller
- kontant udbetaling

Såfremt medarbejderen ønsker at få hele eller en del af beløbet indbetalt på sin pensionsordning, skal medarbejderen senest 1. december give arbejdsgiveren skriftlig besked herom.

Tillidsrepræsentanten kan lokalt aftale andre fritvalgselementer, herunder betalt frihed til yderligere fravær og omsorgsforhold, end hvad der udtrykkeligt er beskrevet i overenskomsten.

### **Stk. 3 Løbende udbetaling**

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til fritvalgskontoen udbetales løbende sammen med lønnen. Det er en forudsætning herfor, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

Ved løbende udbetaling skal det udbetalte beløb fremgå separat af lønsedlen.

### **Stk. 4 Årlig opgørelse**

Fritvalgskontoen opgøres hvert år ved afslutningen af den lønningsperiode, som ligger nærmest 31. december. Et eventuelt overskud på fritvalgskontoen udbetales sammen med sidste lønudbetaling i december og senest sammen med første lønudbetaling i januar.

### **Stk. 5 Ansættelsesforholdets ophør**

Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelt overskud på fritvalgskontoen.

## KAPITEL 7 FERIAFRIDAGE OG FERIE

---

### § 28. Feriefridage

---

Der optjenes ret til en fridag for hver 2,4 måneders beskæftigelse (svarende til 0,7115 timer pr. uges beskæftigelse for fuldtidsansatte).

Der ydes betaling fra søgnehelligdags- fridagskontoen, jf. § 26.

Fridagen afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte medarbejders ønske.

Der kan lokalt træffes aftale om, at feriefridage kan afvikles i timer.

Fridagen skal afholdes senest 1 år efter optjening. Fridagene skal afholdes inden for afviklingsperioden og senest inden fratrædelse sker. Frihed, der ikke kan opgøres til hele dage, kan udbetales i forbindelse med fratrædelse.

Hvis friheden – begrundet i sygdom, fødsel, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller anden tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed - ikke afholdes, kan den optjente løn for fridagene udbetales.

Opsparede fridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.

---

### § 29. Overenskomstfastsatte fridage

---

#### Stk. 1 Overenskomstfastsatte fridage

Ud over de ved lovgivningen fastsatte søgnehelligdage samt de i § 28 optjente feriefridage er der følgende overenskomstfastsatte fridage:

1. maj er fridag hele dagen. For arbejde på 1. maj betales de 4 første timer med et tillæg på 50 % af timelønnen og efterfølgende timer med et tillæg på 100 %.

Grundlovsdag er fridag fra kl. 12.00. For arbejde efter kl. 12.00 betales som for arbejde på en søgnehelligdag.

Den 24. december *eller* 31. december er fridag hele dagen. Fastlæggelse af fridagen sker efter drøftelse med den enkelte medarbejder og under hensyntagen til virksomhedens tarv. Den dag, hvor der arbejdes – enten den 24. december eller den 31. december - slutter arbejdet senest kl. 12.00. Hvis der holdes fri, betragtes dagen som en hel feriedag. For arbejde, når den 24. eller 31. december er hel eller delvis fridag, betales som for arbejde på en søgnehelligdag.

Betaling på overenskomstfastsatte fridage ydes fra søgnehelligdags- og fridagskontoen, jf. § 26.

#### Stk. 2 Udskydelse af fridage

Under forudsætning af lokal enighed kan frihed på overenskomstfastsatte fridage udskydes med 4 ugers varsel og erstattes af senere frihed. Senere frihed placeres under hensyntagen til medarbejderens ønsker og skal være afviklet inden 3 måneder fra den oprindelige fridag.

---

## § 30. Ferie og feriegodtgørelse

---

### Stk. 1 Ferie og feriegodtgørelse

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven. Feriegodtgørelsen andrager 12,5 %, og der optjenes ret til 2,08 dages ferie for hver måneds beskæftigelse. (Ved 6 dages arbejdsuge optjenes 2,5 dage pr. måned).

### Stk. 2 Indberetning og udbetaling af feriepenge

Overenskomst af 7. juli 1980 om brug af feriekort er gældende med følgende ændringer:

Arbejdsgiveren indberetter i forbindelse med hver lønudbetaling feriepenge til eIndkomst. Herfra bliver oplysninger om feriepenge automatisk videresendt til Feriepengeinfo, der samler alle oplysninger om feriepenge.

Feriepengeinfo sender et brev om digital post til lønmodtageren med oplysninger om, hvor mange feriedage lønmodtageren har til gode og hos hvilke arbejdsgivere.

Lønmodtageren skal søge om udbetaling af feriepenge på borger.dk. Herefter sender Feriepengeinfo ansøgningen til rette feriepengeudbetaler (optjeningsvirksomhed).

Når en lønmodtager søger om at få sine feriepenge udbetalt, sender Feriepengeinfo beskeden videre til den feriepengeudbetaler (optjeningsvirksomhed), der skal udbetale feriepenge direkte til lønmodtageren. Udbetaling af feriepenge sker ved overførsel til lønmodtagerens Nemkonto.

Lønmodtageren har ret til at få feriepengene udbetalt én måned før ferien påbegyndes.

### Stk. 3 Garantiordning

GLS-A garanterer i tilfælde af betalingsstandsning for sine medlemmers udbetaling af skyldig feriegodtgørelse, og 3F er forpligtet til i sådanne tilfælde at medvirke til, at dets medlemmer overdrager deres krav på feriegodtgørelse til GLS-A, jf. § 8 i LBK nr. 686 af 20/06/2011 om lønmodtagernes garantifond.

### Stk. 4 Frigørelse for garanti

GLS-A kan til enhver tid med 14 kalenderdages varsel frigøre sig for sin garanti i henhold til denne paragrafs stk. 3 for et eller flere af sine medlemmer. Når meddelelse herom, der ikke kan have tilbagevirkende kraft, er afgivet, finder Feriekonto-systemet anvendelse på den eller de virksomheder, som meddelelsen omfatter.

### Stk. 5 Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordningen

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. overenskomsternes bestemmelser om arbejdsmarkedspension.

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.



### **Stk. 6 Overførsel af ferie**

Medarbejderen og arbejdsgiveren kan indgå aftale om at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode på følgende vilkår:

- Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.
- Senest i anden ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.
- Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december. Parterne anbefaler, at organisationernes blanket for overførsel af ferie anvendes.

### **Stk. 7 Afholdelse af ferie i timer**

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

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

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

## **KAPITEL 8 ARBEJDSMARKEDSPENSION**

---

### **§ 31. Arbejdsmarkedspension og sundhedsordning**

---

#### **Stk. 1 Obligatorisk pensionsordning**

Virksomheden betaler pension for medarbejdere, som er fyldt 18 år, og som i mindst 3 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem GLS-A og 3F. Dog er medarbejdere, der kan dokumentere, at de i forbindelse med deres hidtidige ansættelsesforhold har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, omfattet af pensionsordningen fra ansættelsestidspunktet.

Lærlinge under erhvervsuddannelse, som er fyldt 18 år, og som har 3 måneders anciennitet i uddannelsen, er omfattet af pensionsordningen.

#### **Stk. 2 Pensionsbidraget**

Pensionsbidraget udgør 12,99 % af den ferieberettigede løn plus ferie og søgnehellidagsbetaling samt fritvalgskonto. Arbejdsgiveren betaler 8,66 % og medarbejderen 4,33 %.

Med virkning fra 1. juni 2024 gælder følgende:

Pensionsbidraget udgør 12,99 % af den ferieberettigede løn plus ferie og søgnehellidagsbetaling samt fritvalgskonto. Arbejdsgiveren betaler 10,66 % og medarbejderen 2,33 %.

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

Pensionsbidraget til erhvervsuddannelseslærlinge fremgår af bestemmelsen om erhvervsuddannelseslærlinge.

### **Stk. 3 Indbetaling af pensionsbidrag**

Pensionsbidraget indbetales månedsvist til PensionDanmark efter vejledning fra PensionDanmark.

### **Stk. 4 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

Under de 10 ugers barselsorlov og mors 4 ugers øremærkede forældreorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør pr. time kr. 12,75. Heraf betaler arbejdsgiver kr. 8,50 pr. time og lønmodtageren betaler kr. 4,25 pr. time.

Med virkning fra 1. juli 2024 gælder følgende:

Under de 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør pr. time kr. 22,14. Heraf betaler arbejdsgiver kr. 18,45 pr. time og lønmodtager betaler kr. 3,69 pr. time.

### **Stk. 5 Sundhedsordning**

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

Se i øvrigt Kapitel 21: Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning.

## **KAPITEL 9 SYGDOM MV.**

---

### **§ 32. Sygdom og tilskadekomst**

---

#### **Stk. 1 Sygedagpengeloven**

I tilfælde af uarbejdsdygtighed på grund af sygdom eller ulykkestilfælde gælder reglerne i sygedagpengeloven.

#### **Stk. 2 Sygdom og tilskadekomst, der opstår i arbejdstiden**

Såfremt en medarbejder bliver syg eller kommer til skade i arbejdstiden, og efter aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales for den pågældende dag, løn svarende til den indtjening, vedkommende ville have opnået.

#### **Stk. 3 Løn under sygdom**

Til medarbejdere med 9 måneders beskæftigelse i virksomheden inden for de sidste 24 måneder yder arbejdsgiveren normal løn (dog maks. kr. 162,50 pr. time) i indtil 10 uger ved rettidig anmeldt dokumenteret sygdom. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. (Maksimumsatsen hæves pr. 1. marts 2025 til kr. 167,00).

Det er en forudsætning, at den pågældende lønmodtager under fraværsperioden er berettiget til dagpenge.

Ovennævnte bestemmelser gælder ikke for sygdomstilfælde omfattet af en mellem arbejdsgiver og lønmodtager indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarigt syge (sygedagpengelovens § 56).

#### **Stk. 4 Løn ved tilskadekomst på arbejdspladsen**

Kommer en medarbejder i arbejdstiden til skade i virksomheden og må forlade arbejdspladsen efter aftale med arbejdsgiveren, erholder medarbejderen normal løn (timeløn + eventuelt anciennitetstillæg) under fravær i op til 10 uger, dog maks. kr. 162,50 pr. time. (Maksimumsatsen hæves pr. 1. marts 2025 til kr. 167,00).

#### **Stk. 5 Tilbagefald**

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i første fraværperiode.

#### **Stk. 6 Feriegodtgørelse**

Feriegodtgørelse beregnes i henhold til reglerne i ferielovens § 20.

---

### **§ 33. Barns sygdom mv.**

---

#### **Stk. 1 Ret til fravær ved barnets sygdom**

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden har ret til frihed efter stk. 2-5 ved barns sygdom og lægebesøg.

#### **Stk. 2 Barnets sygdom i løbet af arbejdsdagen**

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

#### **Stk. 3 Barnets første hele sygedag**

Medarbejderen har ret til frihed med betaling, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 12 år. Frihed gives til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed er etableret. Frihed kan højst omfatte barnets første sygedag.

Betalingen udgør pr. time sygedagpengesatsen med tillæg af:

pr. 1. marts 2024.....kr. 18,00

pr. 1. marts 2025.....kr. 22,50

Fravær på grund af børns sygdom skal anmeldes ligesom egen sygdom, og virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af tro- og loveerklæring/sygemeldingsblanket.

#### **Stk. 4 Barnets anden sygedag**

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere en fridag. Denne fridag afholdes uden løn. Medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto svarende til sædvanlig løn.

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

### **Stk. 5 Lægebesøg sammen med børn**

Medarbejderen har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn. Medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto svarende til sædvanlig løn for det faktiske fravær.

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

---

### **§ 34. Børns hospitalsindlæggelse**

---

Til medarbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, når barnet er under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring kunne fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes betaling med samme sats som ved egen sygdom.

---

### **§ 35. Børneomsorgsdage**

---

Medarbejdere med ret til at holde barns første sygedag har ret til 2 børneomsorgsdage pr. år. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. år, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Retten vedrører børn under 14 år.

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

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

---

### **§ 36. Pasning af alvorligt syge**

---

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

## **KAPITEL 10 BARSEL**

---

### **§ 37. Barsel**

---

#### **Stk. 1 Løn under barsel**

Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på fødselstidspunktet har 9 måneders beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, løn under fravær fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og under indtil 10 ugers barselorlov efter fødsel samt 4 ugers øremærket forældreorlov.

Lønnen svarer til normal løn (overenskomstmæssig timeløn inkl. generelt funktionstillæg samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed), dog maks. kr. 162,50 pr. time. Beløbet indeholder den i lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

Med virkning for børn født eller modtaget 1. juli 2024 eller senere gælder:  
Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på fødselstidspunktet har 9 måneders beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, løn under fravær fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og under indtil 10 ugers barselsorlov efter fødsel.

Lønnen svarer til normal løn (overenskomstmæssig timeløn inkl. generelt funktionstillæg samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed), dog maks. kr. 162,50 pr. time. Beløbet indeholder den i lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. (Maksimumsatsen hæves pr. 1. marts 2025 til kr. 167,00).

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

## **Stk. 2 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

Der henvises til § 31, stk. 4.

## **Stk. 3 Løn under forældreorlov**

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til sædvanlig løn.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder har ret til at holde 8 uger. Holdes orloven, der er reserveret denne forælder, ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Med virkning for børn født eller modtaget 1. juli 2024 eller senere gælder:  
Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 24 uger. Betalingen i disse 24 uger svarer til sædvanlig løn.

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

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

## **Stk. 4 Refusion**

Det er en forudsætning for betalingen i henhold til stk. 1-3, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

### **Stk. 5 Adoptanter**

Adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, har ret til løn under fravær i forbindelse med en adoption.

Adoptanter, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, har ret til løn under orlov i 4 uger før modtagelsen af barnet. Retten til fravær med løn forlænges i op til 4 uger, hvis ophold i udlandet før modtagelsen af barnet bliver længere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt.

Adoptanter, der modtager et adoptivbarn i Danmark, har ret til løn under orlov i op til 1 uge før modtagelse af barnet, såfremt barnet ikke allerede har ophold i adoptanternes hjem. Det er en forudsætning, at adoptanterne af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig, inden modtagelsen. Retten til løn forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

I de første 10 uger efter modtagelse af barnet har en af de adopterende forældre ad gangen ret til orlov med løn, herunder ret til samtidig orlov med løn i 2 sammenhængende uger.

Aflønningen følger betalingssatsen som forældre på barselsorlov. Herudover yder arbejdsgiver betaling under orlov, jf. stk. 3.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til en refusion svarende til den maksimale dagpengesats.

---

## **§ 38. Barselsudligning**

---

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

## **KAPITEL 11 OPSIGELSESGREGLER**

---

### **§ 39. Opsigelsesvarsler**

---

#### **Stk. 1 Opsigelsesvarsler**

Inden for de første 4 ugers beskæftigelse er der et gensidigt opsigelsesvarsel fra dag til dag.

Efter 4 ugers uafbrudt beskæftigelse er der et opsigelsesvarsel på 1 uge fra arbejdsgiverside og 3 arbejdsdage fra medarbejderside.

Efter 1 års beskæftigelse er opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside 1 måned og 14 dage fra medarbejderside.

Efter 5 års beskæftigelse er opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside 2 måneder og 14 dage fra medarbejderside.

## **Stk. 2 Fravigelse af opsigelsesvarsel**

Foranstående opsigelsesvarsler kan fraviges i planteskoler og frilandsgartnerier i perioden 1. december - 28. februar, når der ikke kan anvises alternativt indendørs arbejde. Arbejdsophør efter denne regel aftales med tillidsrepræsentanten, hvor en sådan findes, og kan kun finde sted til en uges afslutning.

## **Stk. 3 Medarbejdere med bolig**

Jf. bestemmelserne i § 58, stk. 2.

## **Stk. 4 Opsigelse under sygdom**

Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden, som har ret til løn under sygdom i en afgrænset periode, gives opsigelsesbeskyttelse i perioden med ret til løn under sygdom, dog maksimalt 70 dage. Beskyttelsen mod opsigelse under sygdom gælder alene, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Opsigelse under sygdom kan finde sted ved afskedigelser i større omfang. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang.

## **Stk. 5 Lønudbetaling**

Ved arbejdsophør udbetales lønnen ved førstkommende lønudbetalingsdag.

## **Stk. 6 Overenskomstfravigende lokalaftaler om opsigelsesvarsler**

Der er adgang til ved lokalaftale mellem virksomheden og den lokale 3F-afdeling at supplere og fravige bestemmelserne vedrørende opsigelse for så vidt angår afbrydelser af ansættelsesforholdet af midlertidig karakter. Der henvises til § 50.

## **Stk. 7 Uddannelse i forbindelse med opsigelse**

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstrukturering, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.

### **a. Realkompetencevurdering**

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter § 49, stk. 4 (realkompetencevurdering).

Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til én arbejdsdag, inkl. de i § 41 (frihed til vejledning ved opsigelse) nævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

### **b. Uddannelse i opsigelsesperioden**

Medarbejdere, der har mindst 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg i op til 2 uger i den periode, der ligger mellem opsigelse og fratrædelse. Det er en forudsætning

- at medarbejderen vælger AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse, og
- at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden.

c. Uddannelse i forlængelse af opsigelsesperioden

Medarbejderne har desuden under samme forudsætninger ret til at deltage i op til 2 ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode.

I den forbindelse kan medarbejderens opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst 2 uger, såfremt medarbejderen dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel. Medarbejderen skal som en betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele virksomheden, om retten til disse op til 2 ugers uddannelse ønskes benyttet.

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

Retten til uddannelse efter denne bestemmelse gælder ikke for medarbejdere, der selv har opsagt deres stilling.

Kursusdeltagelsen placeres efter aftale med virksomheden under hensyn til virksomhedens tarv.

Det er en forudsætning for uddannelse efter denne bestemmelse, at virksomheden modtager tilskud fra kompetencefonden, når medarbejderen deltager i kompetenceafklaring og uddannelse i opsigelsesperioden/i forlængelse af opsigelsesperioden.

---

## § 40. Fratrædelsesgodtgørelse

---

### Stk. 1 Uafbrudt beskæftigelse

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

### Stk. 2 Bortfald af godtgørelse

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

### Stk. 3 Genindtræden i anciennitet

Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til stk. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i stk. 1 er opfyldte i relation til denne nye ansættelse.

### Stk. 4 Deltidsansatte

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

### Stk. 5 Midlertidig afbrydelse

Bestemmelsen finder ikke anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset, hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse



af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

#### **Stk. 6 Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere på plejeorlov**

En medarbejder, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge som anført i stk. 2, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når årsagen hertil er, at medarbejderen er på plejeorlov bevilliget efter servicelovens § 118.

#### **Stk. 7 Fratrædelsesgodtgørelse til grænsegængere**

Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, selvom de ikke oppebærer ledighedsdagpenge.

Betingelsen om, at medarbejdere skal oppebære ledighedsdagpenge for at være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, fraviges i følgende tilfælde:

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

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

---

### **§ 41. Frihed til vejledning ved opsigelse**

---

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Samtalen placeres hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

Det kan lokalt aftales, at den lokale 3F-afdeling kan afholde vejledningssamtaler på virksomhedens adresse ved afskedigelse.

## **KAPITEL 12 TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER**

---

### **§ 42. Tillidsrepræsentanter**

---

#### **Stk. 1 Valg**

På enhver virksomhed med mindst 5 ansatte har medarbejderne ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Denne skal vælges af medarbejderne og skal være godkendt af den

stedlige 3F-afdeling. Valget skal omgående meddeles arbejdsgiveren, der har ret til grundet indsigelse.

Valget af en tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden, dog ikke vikarer fra vikarbureauer, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der i øvrigt kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de dér beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

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

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

Efter tiltrædelse som tillidsrepræsentant skal denne snarest muligt have lejlighed til at komme på kursus.

### **Stk. 2 Fællestillidsrepræsentant**

På virksomheder, hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter inden for overenskomsten, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lignende, kan være samtlige medarbejders repræsentant over for ledelsen. Ledelsen orienteres skriftligt om valg af en fællestillidsrepræsentant.

Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, hvis ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

På virksomheder med flere afdelinger, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ved lokal enighed vælges en fællestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige afdelinger.

### **Stk. 3 Ret og pligt**

Tillidsrepræsentanten har ret og pligt til uden indtægtstab at påse, at overenskomstens bestemmelser overholdes og skal træde i forhandling med arbejdsgiveren om alle opståede uoverensstemmelser på arbejdspladsen.

Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på virksomheden at fremme et roligt og godt samarbejde, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentanten skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Jordbrugets regler for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Friheden til deltagelse i møder omfatter mæglingmøder, organisationsmøder, faglig voldgift, fællesmøder, hovedforhandling i Arbejdsretten, forberedende møder i afskedigelsesnævnet samt møder i afskedigelsesnævnet.

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

Nyansatte medarbejdere har ret til at mødes med tillidsrepræsentanter i arbejdstiden, og tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af 3F. Et møde kan f.eks. etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

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

#### **Stk. 4 Afskedigelse**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og arbejdsgiveren er pligtig at give tillidsrepræsentanten et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder, og efter 2 års funktion som tillidsrepræsentant i pågældende virksomhed er opsigelsesvarslet på i alt 6 måneder, dog således at gældende varselsregler ikke kan forringes. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten.

#### **Stk. 5 Fagretlig behandling**

Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold kan ikke afbrydes inden for varselsperioden, og forinden dennes organisation har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden varselsperiodens udløb.

#### **Stk. 6 Informationsmøder**

Tillidsrepræsentanten har ret til efter forudgående aftale med arbejdsgiveren at afholde et informationsmøde af indtil en times varighed pr. kvartal - i særlige tilfælde af indtil 2 timers varighed - dog maksimalt 6 timer pr. år. Møderne afholdes uden løntab i tilknytning til frokostpausen eller i forbindelse med arbejdstids ophør.

#### **Stk. 7 Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter**

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 4 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 3 måneder efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet. Det forlængede varsel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

#### **Stk. 8 Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter**

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

afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Medarbejderen modtager løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

---

## **§ 43. Arbejds miljørepræsentanter**

---

### **Stk. 1 Valg, afskedigelse mv.**

For arbejds miljørepræsentanter gælder samme valgbarhedsbetingelser, valgprocedurer, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

Herudover henvises i øvrigt til lov om arbejds miljø med tilhørende bekendtgørelser

### **Stk. 2 Adgang til IT**

Arbejds miljørepræsentanter skal til udførelse af hvervet have den samme adgang til IT-faciliteter som tillidsrepræsentanter.

### **Stk. 3 Deltagelse i forbundets relevante arbejds miljøkurser**

Arbejds miljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejds miljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundets arbejds miljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejds miljøuddannelse. Deltagelse i forbundets frivillige arbejds miljøkurser udløser ikke betaling efter arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

### **Stk. 4 Arbejds miljørepræsentantens rolle og opgaver**

Arbejds miljørepræsentantens rolle og opgaver fremgår af arbejds miljølovens bestemmelser.

Parterne er enige om, at arbejds miljørepræsentantens rolle er afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejds miljø og produktive virksomheder.

Den senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejds miljø. Parterne er enige om, at arbejds miljørepræsentanten er en del af det systematiske arbejds miljøarbejde, herunder blandt andet arbejdet med fastsættelse af mål, APV, sygefravær og ulykkesforebyggelse.

Arbejds miljørepræsentanten skal medvirke til at sætte fokus på alle aspekter af arbejds miljøet.

Arbejds miljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejds miljøorganisationen.

Arbejds miljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

I alle virksomheder, uanset størrelse, skal systematisk arbejdsmiljøarbejde varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, øvrige ansatte, evt. tillidsvalgte og arbejdsledere.

I det daglige foregår samarbejdet ved løbende og direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte, evt. tillidsvalgte og arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens bestemmelser herom.

### **Stk. 5 Tid til opgaver**

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

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

---

## **§ 44. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer**

---

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

## **KAPITEL 13 LÆRLINGE OG PRAKTIKANTER**

---

### **§ 45. Lærlinge under erhvervsuddannelse**

---

#### **Stk. 1 Uddannelsesaftale**

Senest ved uddannelsesforholdets start i praktikpladsen skal der oprettes en uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser med tilhørende bekendtgørelser samt de af Det faglige Uddannelsesudvalg fastsatte regler. Praktiktiden følger den til enhver tid gældende bekendtgørelse for den pågældende uddannelse, samt de vejledende retningslinjer, som er fastsat af de udvalg og nævn, der dækker det pågældende område.

#### **Stk. 2 Læretid, prøvetid**

Læretiden er 3 år og 8 måneder.

Prøvetiden er 3 måneder i første praktikplads. Prøvetiden kan under ganske særlige omstændigheder forlænges efter behandling i Det faglige Uddannelsesudvalg.

#### **Stk. 3 Løn**

a. Ugeløn udgør i praktik og på skole:

1. uddannelsesår:	
pr. 1. marts 2024.....	kr. 2.830,41
pr. 1. marts 2025.....	kr. 2.929,47

2. uddannelsesår:	
pr. 1. marts 2024.....	kr. 3.276,74
pr. 1. marts 2025.....	kr. 3.391,43

3. uddannelsesår:	
pr. 1. marts 2024.....	kr. 3.908,78
pr. 1. marts 2025.....	kr. 4.045,59

4. uddannelsesår:	
pr. 1. marts 2024.....	kr. 4.628,19
pr. 1. marts 2025.....	kr. 4.790,18

Lærlinge indplaceres lønmæssigt, således at ancienniteten beregnes fra uddannelsens afslutning.

Sker der afkorting af læretiden, anses nedsættelsen af læretiden at være sket i starten af uddannelsen, og lærlingen skifter løntrin i forhold hertil og i forhold til den reelle læretidsnedsættelse. Eventuel lønregulering sker med virkning fra den dag, læretidsnedsættelsen er endeligt godkendt af Det faglige Uddannelsesudvalg.

I uger med søgnehellidage udbetales normal ugeløn, medmindre lærlingen holder ferie.

#### b. Løn under skoleophold

Løn under skoleopholdet betales af den læremester, som har lærlingen i praktik umiddelbart før skoleopholdet.

Lærlinge er under skoleophold forpligtet til at vende tilbage til virksomheden i undervisningsfri perioder, medmindre der er aftalt andet med læremesteren.

#### c. Betaling for overarbejde

Overarbejde og arbejde på søn- og helligdage afregnes med et tillæg til lærlingens normaltimeløn på 50 % for de første 2 timer og herefter 100 % eller tilsvarende frihed.

Overarbejde afspadsres eller betales med overarbejdsbetaling efter lærlingens ønske.

#### d. Fritvalgskonto

Lærlinge er omfattet af overenskomstens regler om fritvalgskonto, jf. § 27.

#### e. Støtte til studierejse

Virksomheden betaler udgifter forbundet med lærlinges obligatoriske studierejse til et andet land, dog maksimalt 1.000 kr. Beløbet kan reguleres af Fonden for Uddannelse, Arbejds miljø og Samarbejde.

Virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, kan få udgifterne hertil refunderet i Fonden for Uddannelse, Arbejds miljø og Samarbejde.

#### f. Ret til årlig lønforhandling

Lærlinge har ret til en årlig lønforhandling. Lønforhandlingen gennemføres senest i første uge af marts.

Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, har lærlingen ret til dennes bistand i forbindelse med forhandlingen. Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

#### **Stk. 4 Arbejdstid**

Arbejdstiden er den for øvrige medarbejdere til enhver tid gældende i henhold til overenskomsten.

Når andre ansatte er hjemsendt på grund af vejrlig, kan lærlinge ikke fortsætte det vejrligsramte arbejde, medmindre der sker ændringer i vejsituationen.

#### **Stk. 5 Sygdom og graviditet**

Lærlinge henhører under sygedagpengelovens og barselslovens regler og modtager dagpenge i henhold hertil under fravær på grund af sygdom og graviditet.

I øvrigt henvises til overenskomstens regler herom.

#### **Stk. 6 Skolehjem**

Arbejdsgiver betaler den af skolen opkrævede udgift til lærlingens kost og logi ved ophold på skolehjem, såfremt lærlingen ikke kan deltage i undervisning på en skole, der ligger nærmere ved lærlingens bopæl, eller såfremt virksomheden har valgt en fjernere liggende skole.

Betalingen udgør den af staten fastsatte og af skolen opkrævede afgift, jf. bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009 om optagelse af lærlinge på skolehjem og om lærlingebetaling.

#### **Stk. 7 Sikkerhed**

Af sikkerhedsmæssige grunde må lærlinge i 1. uddannelsesår ikke beskæftiges med motorsave, motoriserede plantebor eller andre beslægtede maskiner, medmindre kurser i redskabernes sikkerhedsmæssige betjening er gennemgået.

Ligeledes må lærlinge i 1. uddannelsesår ikke selvstændigt arbejde med sprøjtning.

I øvrigt gælder de i overenskomsten nævnte sikkerhedsbestemmelser tillige for lærlinge.

#### **Stk. 8 Ferie**

Lærlinge henhører under ferieloven.

Lærlinge under erhvervsuddannelse har ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang lærlingen ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse. Optjent feriegodtgørelse skal anvendes først.

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden fra den 2. september til den 31. oktober, har lærlingen en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden fra den 1. november til den 30. juni, har lærlingen ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden (1. maj til 30. september) og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

I forbindelse med den førstkommande jule-nytårsperiode efter ansættelsesforholdets start har lærlingen – hvis ansættelsesforholdet er begyndt den 1. november eller senere og ret til ferie eller frihed med løn ikke på anden måde er erhvervet – ret til en uges ferie med løn. Denne ferie skal placeres, så den passer bedst mulig med virksomhedens drift.

Lukker virksomheden i forbindelse med førstkommande jul efter ansættelsesforholdets start (efter 1. november) har lærlingen ret til ferie med løn i den periode, virksomheden er julelukket.

Ferien lægges efter samme regler som gælder for øvrige medarbejdere.

### **Stk. 9 Feriefridage og overenskomstfastsatte fridage**

Lærlinge er omfattet af overenskomstens § 28 om feriefridage.

Endvidere har lærlinge følgende overenskomstfastsatte fridage:

Grundlovsdag er fridag fra kl. 12.00. Den 24. december eller den 31. december er fridag hele dagen.

Fastlæggelse af fridagen sker efter drøftelse med den enkelte og under hensyntagen til virksomhedens tarv. Den dag, hvor der arbejdes – enten den 24. december eller den 31. december – slutter arbejdet senest kl. 12.00.

Hvis der holdes fri, betragtes dagen som en hel feriedag.

### **Stk. 10 Pension**

Lærlinge, som er fyldt 18 år, og som har 3 måneders anciennitet i uddannelsen, er omfattet af en arbejdsmarkedspension i PensionDanmark.

Pensionsbidraget udgør:

Lærlingens alder	Arbejdsgiver	Lærling	I alt
18 – 19 år	8,00 %	4,00 %	12,00 %
Fyldt 20 år	8,66 %	4,33 %	12,99 %

Pensionsbidraget udgør pr. 1. juni 2024:

Lærlingens alder	Arbejdsgiver	Lærling	I alt
18 – 19 år	10,00 %	2,00 %	12,00 %
Fyldt 20 år	10,66 %	2,33 %	12,99 %

Lærlinge under 18 år, der ikke er omfattet af overenskomstens pensionsordning, samt lærlinge over 18 år, som ikke har opnået ret til pension, er omfattet af en arbejdsgiverbetalt lærlingeforsikringsordning hos PensionDanmark, jf. stk. 11. Lærlingeforsikringen bortfalder, når lærlingen overgår til pension.

Lærlinge under erhvervsuddannelse, der får løn som voksne, er omfattet af pensionsordningen på samme vilkår som øvrige voksne medarbejdere, jf. stk. 13.

### **Stk. 11 Forsikringsordning til lærlinge**

Lærlinge under 18, der ikke er omfattet af overenskomstens pensionsordning, samt lærlinge over 18 år, som ikke har opnået ret til pension, er omfattet af en forsikringsordning hos PensionDanmark.

Forsikringsordningen finansieres af arbejdsgiveren.



Indholdet af forsikringsordningen besluttet af PensionDanmarks bestyrelse og tiltrædes af overenskomstens parter.

For indbetaling vedrørende forsikringsordningen gælder de for PensionDanmark sædvanlige gældende betingelser. Lærlinge omfattes af forsikringsordningen ved, at virksomheden begynder at indbetale præmien for ordningen månedligt.

Forsikringsordningen kan af PensionDanmarks bestyrelse ændres i overenskomstperioden.

Se nærmere om forsikringsordningen og dens indhold på [www.pension.dk](http://www.pension.dk).

## **Stk. 12 Befordringsgodtgørelse under skoleophold**

### **a. Skolevej**

Virksomheden bestemmer efter drøftelse med lærlingen, på hvilken skole, undervisningen skal følges, og godtgør herefter lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested og tilbage enten til bopæl/indkvarteringssted eller lærested.

### **b. Offentlige befordringsmidler**

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimelige store ulemper for den pågældende lærling, kan eget befordringsmiddel anvendes, dog først efter arbejdsgiverens godkendelse i det enkelte tilfælde.

### **c. Godtgørelse for faktisk afholdte udgifter**

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter mod dokumentation. Befordringen skal efter forudgående godkendelse af arbejdsgiveren foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort eller lignende.

### **d. Eget befordringsmiddel**

Anvendes eget befordringsmiddel, jf. punkt b, ydes en befordringsgodtgørelse på 40 øre pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover, dog maksimalt svarende til taksten for billigste offentlige transportmiddel.

### **e. Weekend, påske- og juleferie**

Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingsen i punkt a er opfyldt. Bestemmelserne i punkt b finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette punkt.

### **f. Befordring mellem skolens afdelinger**

Er befordringen mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i punkt a.

#### g. Refusion

Det er en forudsætning for udbetaling af befodringsgodtgørelse, at arbejdsgiveren modtager hel eller delvis refusion af de afholdte udgifter fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

#### **Stk. 13 Løn til voksne lærlinge**

Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.

Voksne lærlinge aflønnes som voksne medarbejdere, når virksomheden modtager lønrefusion under skoleophold fra AUB for voksenlærlinge.

Voksne lærlinge, som i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes som voksne medarbejdere.

For alle øvrige voksne lærlinge anbefales det, at disse aflønnes som voksne medarbejdere.

Anbefalingen betyder i den forbindelse, at virksomheden skal have saglige grunde til ikke at tilbyde løn som voksne medarbejdere.

Saglige grunde kan eksempelvis være, at lærlingen ikke har forudgående relevant praktisk erfaring inden for overenskomstområdet, eller at den opnåede erfaring kun er ganske kortvarig, dvs. væsentlig mindre end 12 måneder.

Lønnen til voksne lærlinge udgør d-løn (andre gartneri- og planteskolearbejdere) inkl. generelt funktionstillæg.

Lærlinge, der får løn som voksne skal også have sædvanlig indbetaling af bidrag til arbejdsmarkedspension, når betingelserne for dette er opfyldt.

---

#### **§ 46. Lærlinge under voksenerhvervsuddannelse (EUV)**

---

Lærlinge, som påbegynder en voksenerhvervsuddannelse (EUV) i henhold til bekendtgørelse om væksthus- eller produktionsgartneruddannelsen, aflønnes således:

##### a. Uddannelsesaftale i nuværende virksomhed

Lærlinge, som indgår uddannelsesaftale med en virksomhed i fortsættelse af et bestående ansættelsesforhold, aflønnes under såvel praktikophold som skoleophold med den løn, lærlingen oppebar på tidspunktet for uddannelsens start. Lønnen reguleres i uddannelsesforløbet i henhold til overenskomstens almindelige regler. Lærlinge, som er omfattet af en arbejdsmarkedspension ved uddannelsens påbegyndelse, er fortsat omfattet af denne under uddannelsen.

##### b. Uddannelsesaftale i ny virksomhed

Lærlinge, som indgår uddannelsesaftale med en ny virksomhed, aflønnes i henhold til § 9, punkt d under såvel praktik som skoleophold.

---

## § 47. Lærlinge under erhvervsgrunduddannelse (EGU)

---

Lærlinge under erhvervsgrunduddannelse aflønnes under praktikophold således, pr. uge:

1. års lærlingeløn:

pr. 1. marts 2024 ..... kr. 2.830,41

pr. 1. marts 2025 ..... kr. 2.929,47

2. års lærlingeløn:

pr. 1. marts 2024 ..... kr. 3.276,74

pr. 1. marts 2025 ..... kr. 3.391,43

---

## § 48. Udenlandske praktikanter

---

### Stk. 1 Grundlag

Bestemmelserne i Udlændingelovens § 9 k udgør grundlaget for beskæftigelse af praktikanter, herunder praktikstedets egnethed, alderskriterier, sprogfærdigheder, uddannelsesmæssige kriterier, varighed og opholds- og arbejdstilladelse. P.t. gælder følgende:

- a. Praktikanten skal være fyldt 18 år, men ikke 30 år på ansøgningstidspunktet.
- b. Praktikanten skal dokumentere sprogfærdigheder på grundlag af en bestået sprogpøve i dansk, svensk, norsk, engelsk eller tysk, som ligger på A2-niveau eller derover. Sprogprøven skal enten være opført på bilaget til praktikantbekendtgørelsen, eller på den liste, som er offentliggjort af Association of Language Testers in Europe (ALTE).
- c. Praktikopholdet skal have til formål at supplere en påbegyndt uddannelse i hjemlandet.
- d. Praktikopholdet skal have en faglig tilknytning til denne uddannelse.
- e. Praktikopholdet kan vare op til 18 måneder.
- f. Hvis praktikopholdet suppleres med et ophold på en dansk landbrugsskole eller teknisk skole af mellem 6 og 8 måneders varighed, kan praktikanten dog få opholdstilladelse op til samlet 24 måneder.
- g. Praktikstedet skal være egnet til at modtage praktikanter. Dette opfyldes ved at praktikstedet er godkendt til at have lærlinge under erhvervsuddannelsen.
- h. Praktikstedet kan højst modtage praktikanter svarende til det antal lærlinge, virksomheden er godkendt til at kunne beskæftige.

### Stk. 2 Praktikopholdets uddannelsesmæssige forhold og indhold

Af ansøgningen om opholds- og arbejdstilladelse fremgår de arbejdsopgaver, som praktikanten skal være beskæftiget med.

Praktikanten kan kun beskæftiges med andre forefaldende arbejdsopgaver, som er i en naturlig sammenhæng med de arbejdsopgaver, der fremgår af ansøgningen om opholds- og arbejdstilladelse.

Forefaldende arbejdsopgaver kan alene udgøre en ubetydelig del af arbejdstiden.

### Stk. 3 Løn og ansættelsesforhold

- a. Løn i de første 6 måneders praktik, pr. uge  
pr. 1. marts 2024.....kr. 2.830,41  
pr. 1. marts 2025.....kr. 2.929,47
- b. Løn i efterfølgende praktik (7-18 måneder), pr. uge  
pr. 1. marts 2024.....kr. 3.276,74  
pr. 1. marts 2025.....kr. 3.391,43
- Praktikanter, der er fyldt 25 år, pr. uge  
pr. 1. marts 2024.....kr. 3.908,78  
pr. 1. marts 2025.....kr. 4.045,59
- c. Betaling for overarbejde  
Overarbejde og arbejde på søn- og helligdage afregnes med et tillæg til praktikantens normaltimeløn på 50 % for de første 2 timer og herefter 100 % eller tilsvarende frihed.  
  
Overarbejde afspadseres eller betales med overarbejdsbetaling efter praktikantens ønske.
- d. Prøvetid og uopsigelig  
Praktikanten er uopsigelig i den aftalte praktikperiode. Dog regnes den første måned som prøvetid, hvor begge parter kan ophæve praktikantforholdet uden varsel.  
Såfremt praktikværten ophæver praktikantforholdet i prøvetiden, skal praktikværten beskæftige praktikanten indtil nyt praktikophold kan påbegyndes hos en anden praktikvært eller betale praktikantens hjemrejse.
- e. Øvrige bestemmelser  
Overenskomstens øvrige bestemmelser er gældende for praktikanter.

### Stk. 4 Forsikringsordning til praktikanter

Praktikanter er omfattet af en forsikringsordning hos PensionDanmark.

Forsikringsordningen finansieres af arbejdsgiveren (som for erhvervsuddannelseslærlinge).

Indholdet af forsikringsordningen beslattes af PensionDanmarks bestyrelse og tiltrædes af overenskomstens parter.

For indbetaling vedrørende forsikringsordningen gælder de for PensionDanmark sædvanlige gældende betingelser. Praktikanter omfattes af forsikringsordningen ved, at virksomheden begynder at indbetale præmien for ordningen månedligt.

Forsikringsordningen kan af PensionDanmarks bestyrelse ændres i overenskomstperioden.

Se nærmere om forsikringsordningen og dens indhold på [www.pension.dk](http://www.pension.dk).

## KAPITEL 14 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

---

### § 49. Efteruddannelse og kompetenceudvikling

---

#### **Stk. 1 Forbedring af medarbejdernes kompetencer og virksomhedernes konkurrenceevne**

Parterne ønsker at styrke samarbejdet om uddannelse i virksomhederne med henblik på at forbedre medarbejdernes kompetencer og virksomhedernes konkurrenceevne. Derfor ønsker parterne at styrke, at medarbejderne ud fra egen tilskyndelse får mulighed for at opnå en forbedring af uddannelsesniveaueet.

Parterne er også enige om, at det er en forudsætning for virksomhedernes konkurrenceevne og den fortsatte beskæftigelsesvækst i Danmark at hæve medarbejdernes kompetenceniveau.

Medarbejdere uden en erhvervsuddannelse får med overenskomsten øgede muligheder for at blive opkvalificeret til faglært niveau og kompetenceafklaret således, at det bliver tydeligt, hvad medarbejderen mangler for at blive faglært. Det indebærer samtidig en styrkelse af uddannelsesplanlægningen i virksomheden.

Et uddannelsesløft kan bedst fremmes, hvis medarbejderne, også mens de er i beskæftigelse, får afklaret, hvilke kompetencer de har, og hvordan de bedst kan løftes.

#### **Stk. 2 Uddannelsesplanlægning**

Det anbefales, at der gennemføres kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør rumme udarbejdelse af en kompetence-/uddannelsesplan for den enkelte medarbejder.

For at understøtte uddannelsesdialogen er parterne enige om at stille sig til rådighed, således at samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen. Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

#### **Stk. 3 Individuel kompetenceafklaring m.v.**

Alle medarbejdere har ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i individuel kompetenceafklaring (IKA). Der gives ligeledes ret til afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder.

Der gives ret til deltagelse i relevante læse-, skrive- eller regneuddannelsesforløb. Det er en betingelse for udnyttelse af denne ret, at kompetenceudviklingsfonden afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

#### **Stk. 4 Realkompetencevurdering**

Alle medarbejdere har ret til at få fri - med sædvanlig overenskomstsmæssig løn - til at deltage i realkompetencevurdering i forhold til en relevant erhvervsuddannelse. Realkompetencevurderingen gennemføres på en erhvervsskole.

Medarbejderen har ret til at gennemføre en realkompetencevurdering senest 6 måneder efter ønsket er fremsat skriftligt over for virksomheden.

Udgifterne til realkompetencevurderingen dækkes gennem støtte fra kompetencefonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse).

### **Stk. 5 Aftalt uddannelse**

Medarbejdere, der ved uddannelsens start har 2 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til frihed – med sædvanlig overenskomstmæssig løn samt deltagerbetaling betalt – til deltagelse i erhvervsrettet kompetenceudvikling, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.

På baggrund af en erhvervsuddannelsesplan udarbejdet af den relevante erhvervsskole, skal den ikke-erhvervsuddannede medarbejder tilbydes opkvalificering til faglært niveau inden for det relevante erhvervsrettet område.

Uddannelsesplanen for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder udarbejdes på baggrund af realkompetencevurderingen, jf. stk. 4.

Under opkvalificeringen til faglært modtager medarbejderen sædvanlig løn fra virksomheden (dog højst svarende til lønmaksimum fastsat af kompetencefonden). Det forudsættes, at der er offentligt tilskud og tilskud fra kompetencefonden, og at dette tilfalder virksomheden.

### **Stk. 6 Selvvalgt efter- og videreuddannelse**

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Under denne uddannelse betaler virksomheden løn efter regler fastsat af kompetencefondens bestyrelse.

Det er en forudsætning, at virksomheden er berettiget til et tilskud, som er fastsat af kompetencefondens bestyrelse. Kompetencefondens bestyrelse fastlægger en fælles positivliste over kursus- og efter- og videreuddannelsesmulighederne, der er dækkende for overenskomstområderne.

### **Stk. 7 Uddannelsesambassadører**

Parterne er desuden enige om at anbefale, at hver virksomhed uddanner en medarbejder på 3F's uddannelsesambassadørkursus til at understøtte uddannelsesdialogen på arbejdspladsen.

Hvis en medarbejder ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå medarbejderen i forbindelse med udviklingen af dennes kompetence-/uddannelsesplan. Har virksomheden en uddannelsesambassadør, som er uddannet på 3F's uddannelsesambassadørkursus, inddrages denne.

Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant eller en uddannelsesambassadør, har medarbejderne ret til at blive bistået af den lokale 3F-afdeling.

### **Stk. 8 Efteruddannelse i forbindelse med hjemsendelse**

Medarbejderen kan – under forudsætning af at medarbejderen under hjemsendelsen deltager i efteruddannelse – hjemsendes på grund af vejrlig.

Efteruddannelsen skal være aftalt med tillidsrepræsentanten. Hvor der ikke findes en tillidsrepræsentant, aftales hjemsendelsen med den lokale 3F afdeling. Tilmelding til

efteruddannelse skal være foretaget, inden medarbejderen er blevet hjemsendt. Der skal være tale om efteruddannelse, hvor deltagerne er berettiget til VEU-godtgørelse.

Under hjemsendelsen modtager medarbejderen sædvanlig løn efter retningslinjer fastsat af bestyrelsen for Kompetenceudviklingsfonden.

Efter kursusdeltagelsen fortsætter medarbejderen sin ansættelse i virksomheden. Hjemsendelsen betragtes ikke som en afbrydelse af ansættelsesforholdet.

### **Stk. 9 Førerkort til den digitale takograf**

Virksomheden afholder, under forudsætning af, at udgiften kan søges refunderet i parternes kompetenceudviklingsfond, omkostningerne ved chaufførens erhvervelse/gen-erhvervelse af førerkort.

## **KAPITEL 15 LOKALAFTALER**

---

### **§ 50. Overenskomstfravigende lokalaftaler**

---

Overenskomstparterne erklærer sig positivt indstillede overfor, at der på virksomhederne kan være lokale forhold som er egnede for, at der kan indgås særlige lokale aftaler. Der er derfor på virksomheden adgang til ved lokal aftale og inden for rammerne af arbejdsløshedsforsikringssystemet at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomsten vedrørende arbejdstid samt vedrørende opsigelse for så vidt angår afbrydelser af ansættelsesforholdet af midlertidig karakter.

Overenskomstfravigende lokale aftaler skal være skriftlige og skal indgås med 3F's stedlige lokale afdeling.

Overenskomstfravigende lokale aftaler kan opsiges med 2 måneders varsel til bortfald til udgangen af en måned.

## **KAPITEL 16 KONTROL**

---

### **§ 51. Kontrol af overenskomstens overholdelse**

---

Organisationerne har – efter forudgående henvendelse til arbejdsgiveren – ret til ved deres repræsentanter at lade foretage kontrol på arbejdspladserne med henblik på overenskomstens overholdelse, samt medvirken til afholdelse af informationsmøder. Ved kontrolbesøg skal medlemsvirksomheden oplyse navne på alle personer, der er ansat i virksomheden, og som udfører arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde.

For så vidt angår de ansatte i virksomheden kan forbundet stikprøvevis få forevist ansættelsesbeviser, sidste lønseddel og arbejdssedler i det omfang sådanne forefindes. Såfremt det konstateres, at der er fejl, kan der foretages yderligere stikprøver for det seneste år. Herefter aftales konkret i hvilket omfang yderligere oplysninger skal fremlægges.

Vedrørende vikarer (personer, der ikke er ansat i den pågældende medlemsvirksomhed, men som udfører arbejde under medlemsvirksomhedens instruktionsbeføjelse og inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde) er parterne enige om, at medlemsvirksomheden har pligt til at udlevere navn, adresse og CVR-nummer på det anvendte vikarbureau samt den timepris, der er aftalt med vikarbureauet og antal vikarer på kontroltidspunktet og en måned bagud.

Virksomhederne skal i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid sikre sig, at underentreprenøren har kendskab til de for brugervirksomheden gældende overenskomst- og aftaleforhold.

Medlemsvirksomheden skal på opfordring fra den lokale 3F-afdeling/forbundet hurtigst muligt, dog maksimalt 72 timer, give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprisen for den pågældende entreprisevirksomhed.  
(Se Kapitel 21: Protokollat om pligten til at afgive oplysninger om underleverandører).

Såfremt en af overenskomstparterne ønsker en nærmere drøftelse vedrørende en konkret entrepriseaftale, herunder, hvis der er formodning for at underentreprenørens medarbejdere ikke har overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår, kan sagen behandles ved et organisationsmøde, hvis afholdelse fremmes mest muligt.

Afgivelse af manglende/fejlagtige oplysninger, kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

## **KAPITEL 17 UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER**

---

### **§ 52. Underleverandører**

---

#### **Stk. 1 Arbejde, der udføres af underleverandører**

Denne bestemmelse omhandler arbejde inden for overenskomsten, der udføres af underleverandører (underentreprenører), som hverken direkte eller i kraft af medlemskab af GLS-A er dækket af en overenskomst.

Parterne er enige om at modvirke omgåelse af overenskomsten. Spørgsmålet om omgåelsen kan som hidtil behandles fagretligt. De af overenskomsten omfattede virksomheder hæfter ikke for underleverandørens eventuelle forringede lønvilkår mv.

#### **Stk. 2 Formål**

Formålet er at sikre branchen lige vilkår, 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 bestemmelsen tilsikre, at der skabes rammer for dialog organisationerne imellem og derved afværge eventuelle konflikter.

#### **Stk. 3 Møde**

Såfremt 3F får kendskab til forringelser af branchens overenskomstmæssige forhold, tager 3F kontakt til GLS-A for at drøfte, hvorledes der kan skabes lige vilkår i branchen. Sådanne henvendelser skal resultere i et møde hurtigst muligt mellem overenskomstens parter.



#### **Stk. 4 Oplysninger**

Medlemsvirksomheden skal på opfordring fra den lokale 3F-afdeling/forbundet hurtigst muligt, dog maksimalt 72 timer, give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprisen for den pågældende entreprisevirksomhed.

#### **Stk. 5 Fortrolighed**

Alle oplysninger skal behandles fortroligt, og ingen af de udleverede oplysninger kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

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

#### **Stk. 6 Forbundenes overenskomstindgåelse**

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

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

#### **Stk. 7 Løbende drøftelser**

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

#### **Stk. 8 Sympatikonflikt**

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en GLS-A medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F rette henvendelse til GLS-A med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale med organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan GLS-A rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

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

---

### **§ 53. Vikarer**

---

#### **Stk. 1 Optagelse af vikarbureauer**

GLS-A optager virksomheder, der er vikarbureauer.

#### **Stk. 2 Omfattet af gældende overenskomster**

Ansættelse af vikarer på GLS-A's overenskomstråder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdet bestående lokalaftaler og kutymmer.

## **Ikke medlem af GLS-A**

### **Stk. 3 Områdeoverenskomst**

Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis det udføres af en medarbejder eller anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.

### **Stk. 4 Medlemskab af en DA-organisation**

GLS-A tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikarbejdet strækker sig over. Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en DA-organisation er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlende arbejde. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det fornødne kendskab til de gældende overenskomster og aftaleforhold.

### **Øvrige forhold**

### **Stk. 5 Anciennitet**

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

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:

- Vikarbejdet 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 vikarbejdet.

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

### **Stk. 6 Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikarbejde**

Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikarbejde, kan tillidsrepræsentanten eller forbundet anmode brugervirksomheden om at få oplysninger om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan forbundet begære et afklarende møde over for GLS-A. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos GLS-A. Mødet afholdes hos GLS-A, medmindre andet aftales imellem parterne.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.
- Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed.
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning.
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

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

## **KAPITEL 18 ØVRIGE BESTEMMELSER**

---

### **§ 54. Sikkerhed**

---

#### **Stk. 1 Personlige værnemidler, arbejdstøj mm.**

Vedrørende personlige værnemidler henvises til bekendtgørelse nr. 1706 af 15. december 2010 om brug af personlige værnemidler. Som supplement hertil gælder følgende:

- a. Ved arbejde med løg og knolde samt tomater udleveres der medarbejderne gummihandsker eller anden til arbejdet egnet beskyttelse efter behov. Såfremt medarbejderen er overfølsom over for gummihandsker, udleveres stofhandsker eller lignende.
- b. Ved arbejde med tornede vækster samt vækster, som kan give udslæt, udleveres handsker. Det samme gælder for arbejde med sprøjtede kulturer, hvor giften endnu sidder på planterne.
- c. Under vedvarende arbejde i fryse- og kølehuse samt ved vedvarende arbejde på friland og i uopvarmede pakke- og sorteringshaller i vinterhalvåret stilles termotøj til rådighed. Under vedvarende arbejde i fryse- og kølehuse stilles termotøvlær eller træskostøvlær til rådighed.
- d. Udleverede handsker, beklædningsgenstande og masker er til personligt brug og kan ikke anvendes af flere medarbejdere.
- e. Medarbejdere, der er beskæftiget ude, har ret til, efter behov, at få udleveret et sæt regntøj og et par gummistøvlær.

## **Stk. 2 Sikkerhedsbestemmelser**

Vedrørende personlige værnemidler, manuel håndtering m.v. henvises til bekendtgørelse om brug af personlige værnemidler, jf. oven for, samt bekendtgørelse nr. 1164 af 16. december 1992 om manuel håndtering.

Som supplement hertil gælder følgende:

### a. Kursuskrav

Det er en forudsætning for at arbejde med kemikalier og kemiske bekæmpelsesmidler, at medarbejderen enten har erhvervet sprøjtecertifikat i henhold til regler fastsat af Miljøstyrelsen, eller er faglært gartner, uddannet i perioden 1. januar 1985 til 30. juni 1991, eller har erhvervet kursusbevis fra specialarbejderkurset "Plantebeskyttelse i gartneri (væksthus/friland)" i perioden 1. januar 1985 til 30. juni 1991.

Unge under 18 år må ikke arbejde med kemikalier. Lærlinge må dog under instruktion af arbejdsgiver eller en anden person med sprøjtecertifikat udføre bekæmpelse som led i deres uddannelse.

### b. Fritagelse

Ved arbejde med giftstoffer kan medarbejderen - om det ønskes - bede sig fritaget for at sprøjte i to på hinanden følgende sæsoner.

Medarbejdere, der er allergiske, kan bede sig fritaget for dette arbejde.

Gravide kvinder fritages, fra graviditet opdages, og så længe amning pågår.

### c. Fugtig gift

Der må ikke arbejdes med sprøjtede kulturer, når giften endnu er fugtig efter sprøjtningen.

### d. Sprøjtning

Hver medarbejder må højst arbejde 3 timer pr. dag med sprøjtning med kemikalier i væksthuse og andre lukkede rum. Ved sprøjtning på friland med rygsprøjte af en samlet vægt på over 15 kg må den ansatte højst arbejde dermed i 4 timer pr. dag.

### e. Arbejde i stormvejr

Under stormvejr skal arbejdet i væksthuse indstilles, så længe der er fare for nedstyrtende ruder.

Arbejdsgiveren betaler de ansatte løn for den periode, arbejdet er indstillet, dog maksimalt for resten af dagen.

### f. Opslag om sprøjtning

Når der ved arbejde i væksthuse benyttes "meget giftige" eller "giftige" bekæmpelsesmidler, skal det ved opslag sikres, at alle på arbejdspladsen kan blive orienteret om, hvad der er anvendt af midler, hvor de er anvendt og hvornår.

---

## **§ 55. Værktøj**

---

Efter behov udleveres beskæringssakse og knive til hver medarbejders personlige rådighed, så længe vedkommende er i virksomheden. Medarbejderen er ansvarlig for det udleverede.

---

## § 56. Opholdsrum

---

### Stk. 1 Opholdsrum

Der anvises et ordentligt, forsvarligt og vel vedligeholdt opholdsrum i spisetiderne med bord og siddeplads til de på virksomheden beskæftigede medarbejdere. Opholdsrummet skal kunne opvarmes. Der skal til opholdsrummet medhøre vaskerum med varmt og koldt vand. (Der kan dog ikke forlanges varmt vand i skurvogne.) Endvidere skal forefindes toiletter samt personligt, aflåseligt, todelt skab, køleskab til medbragt mad, og der skal være mulighed for at tørre tøj. Der anvises parkeringsplads og cykelstald.

### Stk. 2 Skurpenge

Hvor opholdsrum og de her nævnte faciliteter ikke forefindes, ydes der skurpenge pr. dag, regnet fra den lønningsuge kravet stilles:

pr. 1. marts 2024 .....kr. 79,83  
pr. 1. marts 2025 .....kr. 82,62

### Stk. 3 Sæsonarbejde

Hvor der arbejdes i åbent terræn i forbindelse med sæsonpræget arbejde, og der anvises antageligt skur/skurvogn inden for en afstand af 400 m, kan der ikke stilles krav om skurpenge. Gangtid til og fra opholdsrum sker i arbejdstiden.

---

## § 57. Kørsel

---

### Stk. 1 Kørselsgodtgørelse

Når medarbejderen efter arbejdsgiverens ønske benytter eget befordringsmiddel i virksomhedens tjeneste, ydes kørselsgodtgørelse i henhold til statens regler.

### Stk. 2 Kørsel ved arbejde i indendørsbeplantningsvirksomheder

For aftaler om kørsel, der er indgået efter 1. marts 2018, gælder følgende:

Ved arbejde, hvor medarbejderen kører fra hjemmet og direkte til kunden (tur/retur), skal der indgås en lokal aftale om kørsel.

Lokalaftalen skal indgås med tillidsrepræsentanten. På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, inddrages forbundets lokale afdeling i drøftelserne.

Manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.

---

## § 58. Bolig

---

### Stk. 1 Husleje

Får medarbejderen anvist lejlighed i et arbejdsgiveren tilhørende hus, fastsættes huslejen efter forhandling. Kan enighed ikke opnås, fastsættes huslejen ved voldgift i overensstemmelse med prisen på tilsvarende lejligheder.

### Stk. 2 Fraflytning af boligen

Opsiges en sådan medarbejder, skal vedkommende fraflytte lejligheden med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Er det medarbejderen, der siger op, skal fraflytning af lejligheden ske med 1 måneds varsel til den 1. i en måned, for så vidt det drejer sig om en i henhold til lovgivningen godkendt tjenestebolig.

### **Stk. 3 Vanrøgt**

Klage over en medarbejders åbenbare vanrøgt af en pågældende overladt bolig, evt. med have, behandles efter regler for behandling af faglig strid.

---

## **§ 59. Kost og logi**

Modtager medarbejderne kost og logi hos arbejdsgiveren, betales herfor et beløb, der ikke må overstige de på egnen gængse takster. Det står medarbejderen frit, om vedkommende vil modtage kost og logi. 3F har påtaleret over for eventuelle misbrug.

---

## **§ 60. Helbreds kontrol for natarbejdere**

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

Såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

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

---

## **§ 61. Ansættelse på særlige vilkår for medarbejdere med nedsat arbejdsevne**

For medarbejdere, der har vanskeligt ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet og som enten varigt eller midlertidigt, har en nedsat arbejdsevne, er der mulighed for lokalt på den enkelte arbejdsplads at aftale arbejds vilkår, herunder nedsat arbejdstid og/eller lavere løn, som fraviger hvad der i øvrigt fremgår af denne overenskomsts gældende bestemmelser.

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

---

## **§ 62. Seniorer**

### **Stk. 1 Seniorsamtaler**

Virksomheden har pligt til årligt at afholde en seniorsamtale med medarbejdere på 58 år eller derover. Seniorsamtalen kan være en del af medarbejderudviklingssamtalen.

### **Stk. 2 Seniorfridage**

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

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

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget 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 på medarbejderens fritvalgskonto.

Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden. Det konverterede pensionsbidrag er ikke feriepengeberettiget. Det er ikke muligt for den enkelte medarbejder at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler.

Der kan maksimalt afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, uanset om finansieringen sker via fritvalgskontoen, eller via konvertering af pensionsbidrag. Seniorfridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til sædvanlig løn fra fritvalgskontoen.

Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en del af pensionsbidraget vedkommende ønsker at konvertere. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår. Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage. Den øgede fleksibilitet skal være omkostningsneutral for virksomheden.

## **KAPITEL 19 FONDE**

---

### **§ 63. FIU uddannelsesfonden**

---

Til Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU) betales et bidrag på 26,5 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbet opkræves i henhold til særskilt aftale herom og fordeles med  $\frac{3}{4}$  til FH og  $\frac{1}{4}$  til GLS-A.

---

### **§ 64. Jordbrugets Uddannelsesfond**

---

Til Jordbrugets Uddannelsesfond indbetales 10 øre pr. præsteret arbejdstime for de på virksomheden ansatte medarbejdere.

For virksomheder, der har tiltrådt de mellem GLS-A og 3F indgåede overenskomster, og som ikke er medlem af GLS-A, indbetales til fonden et bidrag på 40 øre pr. time til Jordbrugets Uddannelsesfond for de på virksomheden ansatte medarbejdere.

Midlerne i Jordbrugets Uddannelsesfond bruges til at finansiere driften af Det faglige uddannelsesudvalg for Jordbrug. Fondens tilgang af de opkrævede midler må ikke overstige 75 % af driftsomkostningerne til Det faglige uddannelsesudvalg for Jordbrug (defineret som lønomkostninger, sekretariatsudgifter m.v.).

---

## **§ 65. Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond**

---

Der er oprettet en kompetenceudviklingsfond (Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond). Fondens bestyrelse er sammensat paritetisk af 3F og GLS-A. 3F udpeger formanden for bestyrelsen. Kompetencefonden har sekretariat hos GLS-A.

Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomhederne indbetaler 862 kr. om året pr. fuldtidsansat medarbejder.

---

## **§ 66. Fonden for Uddannelse, Arbejds miljø og Samarbejde**

---

Virksomheden afsætter 45 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, arbejdsmiljø- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen inden for overenskomstens område.

Bidraget forhøjes pr. 1. april 2024 til 55 øre pr. præsteret arbejdstime

Midlerne opkræves og indbetales til GLS-A – 3F kompetenceudviklingsfonden. De nærmere regler for anvendelse af midlerne fastsættes af kompetenceudviklingsfondens bestyrelse.

Nyoptagne medlemmer af GLS-A kan kræve, at bidraget til Fonden for Uddannelse, Arbejds miljø og Samarbejde bortfalder de første 2 år af medlemskabet af GLS-A. Herefter betales normalt bidrag.

## **KAPITEL 20 AFTALER, FAGRETLIGE REGLER OG GYLDIGHEDS-PERIODE**

---

### **§ 67. Hovedaftalen**

---

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

---

### **§ 68. Samarbejdsaftalen**

---

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

---

### **§ 69. Organisationsaftaler**

---

Mellem parterne er endvidere indgået organisationsaftaler, der blandt andet omfatter EU-direktiver, regler for behandling af faglig strid samt aftaler om kontrolforanstaltninger, ligeløn, dyrevelfærd ved arbejdskonflikter, samarbejdsforum mv. Jordbrugets Organisationsaftaler forefindes på [www.gls-a.dk](http://www.gls-a.dk) og [www.3f.dk](http://www.3f.dk).



---

**§ 70. Regler for behandling af faglig strid**

---

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

---

**§ 71. Overenskomstens varighed**

---

Nærværende overenskomst er gældende, indtil den i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2026.

København, den 29. februar 2024

For GLS-A

For Fagligt Fælles Forbund (3F)

---

Helle Reedt-Thott

---

Allan Busk

## KAPITEL 21 PROTOKOLLATER

---

### Protokollat om modregning

---

Der er adgang til modregning i ikke overenskomstmæssige tillæg, personlige tillæg og lignende.

### Protokollat om forbundets indgåelse af overenskomst

---

Det er en forudsætning, at forbundet og dets afdelinger ikke afslutter overenskomst med nogen uden for GLS-A stående gartneri-, planteskoleejer eller firma med lavere løn- og arbejdsvilkår end de, som står anført i de mellem medunderskrevne organisationer til enhver tid gældende aftaler.

I tilfælde, hvor forbundet retter henvendelse til enkeltstående gartnerier eller planteskoler om oprettelse af overenskomst, underrettes GLS-A herom ved fremsendelse af kopi af den skriftlige henvendelse.

Forbundet er dog ikke forpligtet til forudgående underretning i tilfælde, hvor omgående henvendelse findes nødvendig, men i sådanne tilfælde tilstilles arbejdsgiverforeningen en kopi af den med vedkommende indgående aftale.

### Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning

---

#### Stk. 1 Obligatorisk pensionsordning

Arbejdsmarkedspension er obligatorisk for medarbejdere omfattet af kollektiv overenskomst indgået mellem parterne. Hensigten med ordningen er at sikre den enkelte – og dennes eventuelle efterladte i tilfælde af invaliditet, alderspensionering eller død.

Parterne er enige om, at ordningens midler skal investeres på en sådan måde, at de giver det størst mulige afkast under hensyntagen til betryggende sikkerhed og bevarelse af midlernes realværdi. Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

#### Stk. 2 PensionDanmark

PensionDanmark administrerer pensionsordningen.

#### Stk. 3 Pensionsbidrag

Ordningen er obligatorisk og omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem parterne, som er fyldt 18 år og som i mindst 3 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem aftaleparterne. Dog er medarbejdere, der kan dokumentere, at de i forbindelse med deres hidtidige ansættelsesforhold har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, omfattet af nærværende ordning fra ansættelsestidspunktet.

Pensionsbidraget udgør 12,99 % af den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehellighedsbetaling samt fritvalgskonto.

Bidragene fordeler sig således:

Arbejdsgiverbidrag	Medarbejderbidrag	I alt
8,66 %	4,33 %	12,99 %

Med virkning fra 1. juni 2024 fordeler bidragene sig således:

Arbejdsgiverbidrag	Medarbejderbidrag	I alt
10,66 %	2,33 %	12,99 %

Pensionsbidraget indbetales månedsvist til PensionDanmark.

Der afregnes til og med sidste lønudbetaling i måneden. Der er for medarbejderen adgang til at øge eget bidrag til pensionsordningen.

I forbindelse med indtrædelse i ordningen kræves ikke helbredsoplysninger.

#### **Stk. 4 Lærlinge under erhvervsuddannelse**

Lærlinge, som er fyldt 18 år, og som har 3 måneders anciennitet i uddannelsen, er omfattet af en arbejdsmarkedspension i PensionDanmark.

Pensionsbidraget udgør:

Lærlingens alder	Arbejdsgiver	Lærling	I alt
18 - 19 år	8,00 %	4,00 %	12,00 %
Fyldt 20 år	8,66 %	4,33 %	12,99 %

Pensionsbidraget udgør pr. 1. juni 2024:

Lærlingens alder	Arbejdsgiver	Lærling	I alt
18 - 19 år	10,00 %	2,00 %	12,00 %
Fyldt 20 år	10,66 %	2,33 %	12,99 %

Lærlinge under 18 år, der ikke er omfattet af overenskomstens pensionsordning, samt lærlinge over 18 år, som ikke har opnået ret til pension, er omfattet af en arbejdsgiverbetalt lærlingeforsikringsordning hos PensionDanmark. Lærlingeforsikringen bortfalder, når lærlingen overgår til pension.

Lærlinge under erhvervsuddannelse, der får løn som voksne, er omfattet af pensionsordningen på samme vilkår som øvrige voksne medarbejdere.

#### **Stk. 5 Efterløn, folkepension mv.**

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter den til enhver tid gældende folkepensionsalder, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder.

Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag.

Samme regel finder anvendelse for medarbejdere, som af andre grunde modtager pensionsudbetalinger fra PensionDanmark, f.eks. efterlønnere og medarbejdere, der modtager supplerende førtidspension fra PensionDanmark.

Organisationerne anbefaler, at medarbejdere, som bliver omfattet af ovenstående bestemmelse, kontakter PensionDanmark for at få vejledning.

### **Stk. 6 Sundhedsordning**

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

### **Stk. 7 Indfasning af pension**

Nyoptagne medlemmer af GLS-A, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til PensionDanmark skal fastsættes således:

- Fra tidspunktet fra virksomhedens indmeldelse i arbejdsgiverforeningen, betales 25 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- Senest 1 år efter indmeldelsen i arbejdsgiverforeningen forhøjes pensionsbidraget til 50 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 2 år efter indmeldelsen i arbejdsgiverforeningen forhøjes pensionsbidraget til 75 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 3 år efter indmeldelsen i arbejdsgiverforeningen forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den oven for nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

### **Stk. 8 Firmapensionsordning**

Nyoptagne medlemmer af GLS-A, der forinden indmeldelsen har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til PensionDanmark.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til PensionDanmark.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i GLS-A. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til PensionDanmark.

Det er en forudsætning for videreførelsen af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for virksomhedens optagelse i GLS-A. Der udarbejdes navneliste over de berørte medarbejdere, der tilgår forbundet straks efter optagelsen i GLS-A. Disse medarbejdere kan frit vælge at lade det eksisterende depot stå og påbegynde ny opsparing i PensionDanmark eller at overføre sit depot til PensionDanmark og fortsætte pensionsindbetalingen til sit nye depot i PensionDanmark, eller fortsætte med indbetaling i eksisterende depot, medarbejderne skal have orientering om forskelle i pensionsordningerne i de 2 ordninger.

Medarbejderne kan til enhver tid gå fra indbetaling til den tidligere ordning og til indbetaling til PensionDanmark.

### **Stk. 9. Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark**

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

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

---

### **Protokollat om konvertering og optrapning af fritvalgskonto**

---

Nyoptagne medlemsvirksomheder, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgskonto efter nedenstående regler.

Virksomhederne kan i medarbejderens løn fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag, fraregnet 4,0 %. Dog vil virksomheden ikke kunne aflønne med timeløn under normallønssatsen.

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen fraregnet 4,0 %, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag.

For så vidt angår de 4,0 % (fra 1. marts 2025 6,0 %) kan nyoptagne medlemmer kræve optrapning som følger:

- Senest fra indmeldelsen skal virksomheden indbetale 1,0 % (fra 1. marts 2025 1,5 %) i bidrag til fritvalgskontoen.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 % (fra 1. marts 2025 3,0 %) i bidrag.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 % (fra 1. marts 2025 4,5 %) i bidrag.
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 % (fra 1. marts 2025 6 %) i bidrag.

Optrapningsordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem GLS-A og 3F efter begæring fra GLS-A, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Optrapningsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag.

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

---

## Protokollat om funktionærlignende ansættelse

---

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for visse medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter de retningslinjer, der er anført i nærværende protokollat. Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog kun til et forhandlingsmøde.

Funktionærlignende ansættelsesforhold kan aftales individuelt med medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Organisationerne udarbejder i fællesskab en blanket, der skal bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation.

### Løn

Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed.

En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Uoverensstemmelse vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

### Anciennitet

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor aftalen træder i kraft.

### Opsigelse

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter efter reglerne i funktionærlovens § 2.

Parterne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

### Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold og forskudt tid tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

### Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 16.

### SH dage

Der gives fuld løn på SH dage og andre arbejdsfri dage.

### Sygdom

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

### Øvrige bestemmelser

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af følgende bestemmelser i funktionærloven:

- 2a - Fratrædelsesgodtgørelse
- 2b - Regler om urimelig opsigelse
- 8 - Efterløn ved død
- 16 - Frihed til pladssøgning og
- 17a - Tantieme

Hvor intet andet er nævnt i nærværende protokollat eller i den mellem parterne udarbejdede ansættelsesaftale, er medarbejderen omfattet af reglerne i overenskomsten.

### Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske for det med den pågældende medarbejder gældende opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen alene for at være omfattet af den gældende overenskomst.

Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinjer.

---

## **Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere**

---

Mellem overenskomstparterne er der enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport m.v. for medarbejdere under opholdet i Danmark.

Overenskomstparterne er samtidig enige om, at det skal være frivilligt for medarbejdere at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet,

og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsterne indgået mellem GLS-A og 3F at betinge ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et kortere varsel er aftalt.

Såfremt GLS-A's medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem overenskomstparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

---

### **Protokollat om pligten til at afgive oplysninger om underleverandører**

---

Ifølge overenskomsterne mellem 3F og GLS-A skal GLS-A's medlemsvirksomheder på opfordring fra den lokale 3F-afdeling eller forbundet hurtigst muligt, og maksimalt 72 timer give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprisen for den pågældende entreprisevirksomhed.

Parterne er enige om nedenstående forståelse af tidsfrist m.m. i denne bestemmelse:

Den lokale 3F-afdeling eller forbundet kan på et hvilket som helst tidspunkt anmode om de nævnte oplysninger vedrørende entreprisevirksomheder.

Begæringen om oplysninger bør fremsættes skriftligt pr. brev, e-mail eller lignende, således at rekvirenten kan dokumentere, at anmodningen er fremsat.

Fristen for afgivelse af oplysninger om entreprisevirksomheder på 72 timer regnes fra det tidspunkt, hvor anmodningen er fremkommet.

Såfremt en anmodning er fremkommet efter kl. 15.00 regnes fristen på 72 timer fra den førstkommande hverdag kl. 8.00.

Alle ugens dage medregnes, når fristen på 72 timer skal opgøres, dog bortset fra perioder med søgnehellidage, hvor der er mindre end 72 timer mellem to hverdage (mandag til fredag). I så fald er fristen 24 timer regnet fra kl. 8.00 på første hverdag efter fristens udløb.

Anmodning om oplysninger vedrørende entreprisevirksomheder skal baseres på et sagligt grundlag og må ikke have et chikanøst formål. Påstand om chikane har ikke opsættende virkning i forhold til oplysningspligten.

---

### **Protokollat om samarbejde på virksomheder om grøn omstilling m.v.**

---

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

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere og på alle former for virksomheder. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle virksomhedernes tilpas-



nings- og innovationsevne, herunder blandt andet ved drøftelse af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed.

For at virksomhederne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer, den grønne omstilling rummer i et globalt marked, øges behovet for, at virksomhedens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Ambitiøse klimamål forudsætter anvendelse og udvikling af ny teknologi, som er afgørende for virksomhedens konkurrenceevne, beskæftigelse, samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed.

I alle typer af virksomheder, med eller uden valgte medarbejderrepræsentanter og samarbejdsorganer, vil det være naturligt at sikre en dialog og idéudveksling om disse udfordringer mellem ledelse og medarbejdere og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå fremadrettet.

---

### **Protokollat om fravigelse af ferielovens §§ 7 og 15**

---

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, skal aftalen indgås med den lokale 3F-afdeling.

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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

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

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

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, 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.

---

## **Protokollat om alternativ arbejdstidsplanlægning**

---

I stedet for overenskomstens arbejdstidsregler i kapitel 3 kan arbejdstiden – for hele eller dele af virksomheden – planlægges efter denne bestemmelse:

### **Stk. 1 Den normale arbejdstid**

Den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer kan placeres på op til 5 ugentlige arbejdsdage. Arbejdstiden kan placeres på alle ugens dage, samt på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage i tidsrummet fra kl. 6.00-18.00. Der skal sikres to sammenhængende fridage om ugen. Hver 4. uge skal fridagene placeres lørdag og søndag.

Ingen arbejdsdag kan være under 6 timer eller over 9,25 timer.

Medarbejdere, der arbejder efter denne bestemmelse, modtager et fleksibilitetstillæg, der udgør kr. 4,10 pr. time samt særligt tillæg for arbejde på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage, jf. stk. 4.

### **Stk. 2 Fastlæggelse af arbejdstiden**

Arbejdstiden skal fremgå af en arbejdstidsplan, der minimum er gældende for en periode på 4 uger. Arbejdstidsplanen skal foreligge senest 14 dage før den første dag i planen. Af arbejdstidsplanen skal det fremgå, hvilke dage der er arbejdsdage, arbejdstidens start- og sluttidspunkt, samt hvilke dage der er fridage.

#### Søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage:

Virksomheden skal både reducere medarbejderens samlede arbejdstid og antallet af arbejdsdage i arbejdstidsplanen, når der falder en søgnehelligdag eller overenskomstmæssig fridag på en af ugens første fem hverdage, i den periode arbejdstidsplanen er gældende for. For fuldtidsansatte skal arbejdstiden reduceres med 7,4 timer for hver søgnehelligdag og overenskomstmæssige fridag. Antallet af arbejdsdage i arbejdstidsplanen reduceres ved at placere et antal fridage – ud over de to ugentlige fridage, jf. stk. 1 – i arbejdstidsplanen, der svarer til antallet af søgnehelligdage eller overenskomstmæssige fridage, der falder på en af ugens første fem hverdage, i den periode arbejdstidsplanen er gældende for.

Fridagen kan enten placeres på selve søgnehelligdagen eller på den overenskomstmæssige fridag eller på anden arbejdsdag i arbejdstidsplanen.

Reduktionen af den samlede arbejdstid i arbejdstidsplanen foretages i den uge, hvor fridagen placeres, således at den samlede arbejdstid i ugen reduceres med 7,4 timer pr. fridag.

#### Særligt for deltidsansatte:

For deltidsansatte skal arbejdstiden reduceres med 1/5 af medarbejderens aftalte ugentlige arbejdstid for hver søgnehelligdag og overenskomstmæssig fridag, der falder på

en af ugens første 5 hverdage, i arbejdstidsplanen. Reduktionen foretages alene som timer i den deltidsansattes samlede antal arbejdstimer i arbejdstidsplanen.

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

### **Stk. 3 Ændring af den planlagte arbejdstid**

Arbejdsgiveren kan alene ændre en allerede fastlagt arbejdstidsplan, når driftsmæssige forhold, herunder medarbejderes sygdom, udeblivelse og andre former for arbejdsgiver uforudsigelige forhold, taler herfor. Arbejdsgiveren skal til enhver tid iagttage et varsel på minimum 5 x 24 timer til en kalenderuges udgang. Såfremt arbejdstiden ændres med et kortere varsel, betales et tillæg for den ændrede arbejdstid, svarende til overenskomstens bestemmelser om overtidsbetaling.

### **Stk. 4 Særlig honorering for arbejde på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage**

Udover det i stk. 1 anførte fleksibilitetstillæg honoreres medarbejderen for de timer, hvor medarbejderen arbejder på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage. Medarbejderen kan vælge mellem en af følgende to modeller:

- a. Arbejde på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage betales med et tillæg på kr. 80,10 pr. time.
- b. For hver time medarbejderen arbejder på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage, opspares der 30 minutters frihed i en timebank.

Opsparede timer kan afholdes i hele dage eller som timer. Afholdelsen af timer opsparet i timebanken aftales mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Såfremt medarbejderen forgæves har forsøgt at aftale afholdelse af opsparede timer med virksomheden, kan medarbejderen varsle afholdelse af opsparede timer. Medarbejderen skal i den forbindelse iagttage et varsel på mindst 14 kalenderdage. Ved fratrædelse opgøres saldoen og eventuelt overskud udbetales. Opsparede timer kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra virksomhedens side.

Placeres arbejdstiden således, at arbejdsdagen helt eller delvist starter eller slutter uden for tidsrummet kl. 6.00-18.00 betales herudover tillæg i henhold til overenskomstens bestemmelse om forskudt arbejdstid.

### **Stk. 5 Generelle bestemmelser**

Etablering af og overgang til arbejde efter denne bestemmelse skal af arbejdsgiveren varsles med mindst 14 dage til en kalenderuges begyndelse, medmindre andet aftales. Varslet skal ikke gives til nyansatte medarbejdere, der ansættes til arbejde efter denne bestemmelse.

Ved overgang til anden arbejdstidstilrettelæggelse, skal medarbejderen have et varsel på 14 dage til en kalenderuges begyndelse, medmindre andet aftales.

Denne bestemmelse gælder også for medarbejdere, der er ansat på deltid efter overenskomsten.

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

Såfremt en medarbejder måtte ønske fritagelse for at arbejde i weekenden, kan medarbejderen anmode arbejdsgiveren om en drøftelse herom. Medarbejderen kan kræve, at tillidsrepræsentanten deltager i mødet.

Det påhviler virksomheden at udlevere et bilag til lønsedlen, der oplyser om arbejdstidens begyndelse og afslutning, de enkelte dage i lønperioden, antallet af normaltimer og overtimer samt overenskomstmæssige tillæg i forbindelse med indtjeningen.

Virksomheden skal i forbindelse med medarbejderens fratrædelse opgøre arbejdstiden i arbejdstidsplanen. Eventuelle underskudstimer betales med almindelig timeløn. Eventuelle overskudstimer betales med timeløn inkl. sædvanlig overtidsbetaling.

---

### **Protokollat om forebyggende tiltag ved natarbejde**

---

Med virkning fra 1. marts 2025 gælder følgende:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

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

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol for natarbejdere. Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig 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. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
  - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
  - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
  - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
  - iv. Opfølgning på handlingsplan

---

### **Aftale om databeskyttelse**

---

GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

GLS-A 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.

## STIKORDSREGISTER

Adoptanter .....	28
Akkord .....	6; 14; 15
Alternativ arbejdstidsplanlægning .....	64
Anciennitetstillæg .....	12; 27
Ansættelsesbevis .....	6; 7; 45
Arbejde i stormvejr .....	50
Arbejdsmarkeds pension .....	56; 57; 59
Arbejds miljørepræsentanter .....	34
Arbejdstid .....	6; 7; 18; 37; 52; 61; 64
Arbejdstøj .....	49
Barns sygdom .....	6; 25
Barsel .....	6; 24; 26
Barselsudligning .....	28
Beklædningsgenstande .....	49
Bekæmpelsesmidler .....	50
Blæsertillæg .....	14
Børneomsorgsdage .....	26
Deltid .....	7; 64
Deltidsarbejde .....	12
Deltidsbeskæftigelse .....	7
Detailplanteskoler .....	8
Efteruddannelse .....	43; 44; 63
EGU .....	41
EUV .....	40
Fastlønsaftaler .....	16
Ferie .....	22; 37; 63
Ferie afholdt i timer .....	23
Feriefridage .....	18; 19; 21; 38
Feriegarantiordning .....	22
Feriegodtgørelse .....	18; 22; 25; 61; 63
Feriekort .....	22
Fonde .....	36; 44; 53
Forskudt arbejdstid .....	18; 65
Forældreorlov .....	24
Fratrædelsesgodtgørelse .....	30; 61
Fravigelse af ferieloven .....	59
Fritvalgskonto .....	20
Fugtig gift .....	50
Funktionærlignende .....	7; 60
Grænsegængere .....	31
Grøn omstilling .....	62
Grønt anlægsgartnerarbejde .....	6
Gummistøvler .....	49
Gyldighedsområde .....	6
Handsker .....	49
Helbreds kontrol .....	52
Holddrift .....	7; 16; 18
Holddriftsarbejde .....	18
Hovedaftalen .....	32; 54
Indfasning af pension .....	58
Jordfræsere .....	14
Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere .....	61
Kompetenceafklaring .....	43
Kompetenceudvikling .....	43
Kontrol .....	45
Lokalaftaler .....	6; 45; 47
Lokalløn .....	11
Lægning af arbejdstid .....	7
Lærlinge .....	20; 35; 57

Lønningsperiode .....	11; 16; 19
Masker .....	49
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne .....	52
Modregning .....	56
Natarbejde .....	66
Natarbejdere .....	52
Nyoptagne virksomheder .....	7
Opholdsrum .....	51
Oplysninger om underleverandører .....	62
Opsigelsesvarsler .....	28; 60
Organisationsaftaler .....	54
Overarbejde .....	8; 17; 36
Overenskomstfastsatte fridage .....	21; 38
Pension af feriepenge .....	22
Pension til lærlinge .....	57
Pensionsbidrag .....	23; 27; 38; 56
Pensionsdepot .....	59
Pensionsindfasning .....	56
Personlige værnemidler .....	49
Praktikanter .....	41
Regler for behandling af faglig strid .....	55
Regntøj .....	49
Rådighedsvagt .....	18
Samarbejdsaftalen .....	54
Seniorfridage .....	52
Seniorsamtaler .....	52
SH-konto .....	18
Skurpenge .....	51
Sprøjtecertifikat .....	10; 50
Sprøjtning .....	50
Studierejse - støtte .....	31
Sundhedsordning .....	24; 58
Sygdom .....	6; 17; 24; 29
Sympatikonflikt .....	47
Særoverenskomst .....	7
Sæsonarbejde .....	51
Søgnehelligdags- og fridagskonto .....	18
Søn- og helligdagsarbejde .....	17
Takograf .....	45
Termotøj .....	49
Tillidsrepræsentanter .....	31
Tillæg til faglærte .....	12; 27
Tilskadekomst .....	25
Timeløn .....	9; 14; 17
Truck .....	14
Træskostøvler .....	49
Uddannelse i forbindelse med opsigelse .....	29
Uddannelsesambassadør .....	44
Underleverandører .....	46
Ungarbejdere .....	13
Variierende ugentlig arbejdstid .....	8
Vejledning ved opsigelse .....	31
Videreuddannelse .....	44
Vikarer .....	46; 47
Voksne lærlinge .....	40

# Gartneri og planteskole

## 2024-2026



**GLS-A**

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



**3F**

Kampmannsgade 4  
1790 København V  
70 300 300  
3f@3f.dk