

GARTNEROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Gartneroverenskomst for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Protokollat om Arbejdsgruppe om regelsanering af gartneroverenskomsten
2. Protokollat om Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning
3. Protokollat om Pension
4. Protokollat om Overførsel af ferie
5. Protokollat om Pensionsbetaling over folkepensionsalderen
6. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer
7. Protokollat om Seniorordning
8. Protokollat om Synliggørelse af løn og løndelev
9. Protokollat om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
10. Protokollat om Forskudsbeløb
11. Protokollat om Databeskyttelse
12. Protokollat om Frivalgskonto for nyoptagne virksomheder
13. Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanters brug af IT-systemer til håndtering personoplysninger
14. Protokollat om Samarbejdsfonde for Gartnerisk Arbejde
15. Protokollat om Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
16. Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen
17. Protokollat om Flekstid
18. Protokollat om Udvidelse af dækningsområde
19. Protokollat om Sammenlægning af fonde
20. Protokollat om Afspadsering
21. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser
22. Protokollat om Selvvalgt uddannelse
23. Protokollat om Løn under sygdom

Klokkeslæt:
Dato:

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





GARTNEROVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Arbejdsgruppe om regelsanering af gartneroverenskomsten

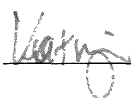
Parterne er enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden med henblik på en regelsanering af Gartneroverenskomsten.

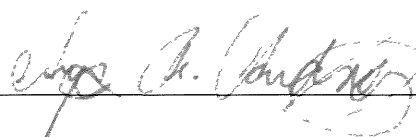
Der skal ved denne redigering ikke ske materielle/retlige ændringer i overenskomsten, men den skal alene sikre den bedst mulige forståelse af formuleringerne i overenskomsten.

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





Klokkeslæt:
Dato:

3

PROTOKOLLAT

om

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Parterne er enige om at ændre Gartneroverenskomstens § 22, stk. 4, 5.-7. afsnit om ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning med henblik på at gøre bestemmelserne lettere at administrere for både virksomheder og medarbejdere. Parterne er i den forbindelse enige om, at ændringen skal bestå i, at medarbejdernes ekstra lønmodtagerbidrag til deres pensionsordning fremadrettet ikke skal ske med et fast kronebeløb, men derimod efter en fast procentsats.

Som følge af ovenstående ér der enighed om, at Gartneroverenskomstens § 22, stk. 4, 5.-7. afsnit affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst om

”Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra den 15. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være en fast procentsats.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende.

Klækkeslæt:

Dato:

Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen.”

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe

Kathrine J.

John S. Larsen

PROTOKOLLAT

om

Pension

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Gartneroverenskomstens § 22.

Arbejdsgiverbidraget udgør 10,0 pct. og arbejdstagerbidraget 2,0 pct.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 15. april 2025 udgør 11,0 pct. og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

Som følge af ovenstående erstattes ordlyden i § 22, stk. 2 i sin helhed til følgende:

*"Pensionsbidraget udgør:
Arbejdsgiverbidrag 10 %
Lønmodtagerbidrag 2 %
Samlet bidrag 12 %*

*Pensionsbidraget udgør pr. den 15. april 2025:
Arbejdsgiverbidrag 11%
Lønmodtagerbidrag 2%
Samlet bidrag 13%."*

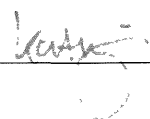
Parterne er endvidere enige om, at ordlyden om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov i stk. 4 udgår.

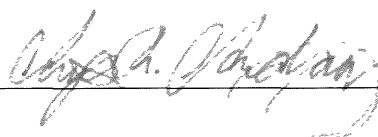
Sidstnævnt indsættes i barselsbestemmelsen i § 17 – se protokollat 16.
Bestemmelsen konsekvensrettes.

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Med henblik på at opnå en forenkling af Gartneroverenskomstens feriebestemmelser, er parterne enige om at tilpasse Bilag B, 1. pkt., i overensstemmelse med ferieloven, ved at fjerne begrænsningen i antal feriedage, der kan overføres.

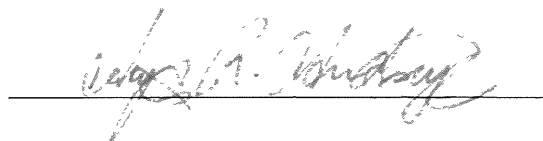
Parterne er derfor enige om, at følgende sætning udgår af Gartneroverenskomstens Bilag B, 1. pkt.:

"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage."

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

Pensionsbetaling over folkepensionsalderen

Parterne er enige om at ændre teksten i Gartneroverenskomstens § 22, stk.7 således, at teksten "(såfremt det er muligt)" udgår. Ændringen foretages, fordi ordlyden er misvisende i forhold til mulighederne i pensionsordningen.

Afsnittet får herefter følgende ordlyd:

"Stk. 7 Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

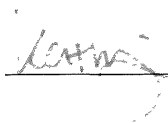
Såfremt en medarbejder fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal fortsætte, eller om pensionsbidrag skal udbetales som løn (ikke feriepengeberettiget). Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

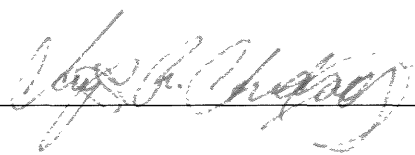
Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere."

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

Parterne er på denne baggrund enige om at ændre teksten i Gartneroverenskomstens § 15, stk. 1, til følgende:

”Stk. 1 Barns sygdom

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

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

Hvis barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til medarbejderens indtægtstab for den pågældende arbejdsdag fra sin fritvalgskonto til finansiering af friheden, jf. § 11.”

Som konsekvens af ovenstående udgår Gartneroverenskomstens § 15, stk. 5.

Parterne er endvidere enige om at ændre Gartneroverenskomstens § 16 vedrørende ”Orlov til pasning af nærtstående”. Ændringen resulterer i, at det nuværende stk. 1 bliver til stk. 3, og der indsættes et nyt stk. 1 vedrørende børnebørns-omsorgsdage og et stk. 2 vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlige myndigheder.

Bestemmelsen affattes således:

”§ 16 – Børnebørns-omsorgsdage, ledsagelse af nærtstående samt orlov til pasning af nærtstående

Stk. 1 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 12 år.

Medarbejderen kan højst afholdt 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til medarbejderens indtægtstab for den pågældende arbejdsdag fra sin fritvalgskonto til finansiering af friheden, jf. § 11.

Stk. 2 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne forbindelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til medarbejderens indtægtstab for den pågældende arbejdsdag fra sin fritvalgskonto til finansiering af friheden, jf. § 11.

Stk. 3 Orlov til pasning af nærtstående

Der indrømmes medarbejderne ret til frihed uden løn til pasning af nærtstående, der ønsker at dø eget hjem. Det er dog en forudsætning herfor, at medarbejderen har fået godkendt plejevederlag efter Lov om social service.

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

Medarbejderen har efterfølgende ret til tilbagevenden til virksomheden.”

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre Gartneroverenskomstens § 11, stk. 2. Bestemmelsen affattes således:

”Stk. 2 Valgmuligheder

Medarbejdere kan disponere over midler på fritvalgskonto til fravær i forbindelse med afvikling af barns anden og tredje sygedag, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, ledsagelse af nærtstående, indbetaling til arbejdsmarkedspension samt seniorfridage.

Anmodning, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag til pensionsordningen, kan ske én gang årligt med virkning fra 15. december.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om muligheder.”

Parterne er endvidere enige om at indsætte et stk. 3 med følgende ordlyd:

”Stk. 3 Udbetaling

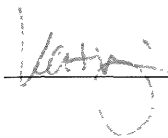
Såfremt medarbejderen ikke har valgt at anvende midler på fritvalgskonto til fravær i de tilfælde, der fremgår under stk. 2, opgøres saldoen og beløbet udbetales sammen med lønnen pr. 14. juni samt 14. december.

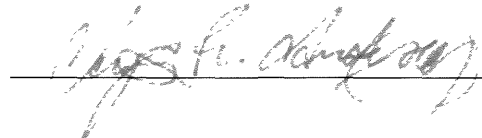
Det kan ved lokal aftale besluttes, at det samlede bidrag til fritvalgskontoen kan bruges til andre fritvalgselementer, herunder udbetales løbende sammen med lønnen.”

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





PROTOKOLLAT

om

Seniorordning

Parterne har drøftet den nuværende seniorordning i Gartneroverenskomstens § 13 med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomheder og medarbejdere.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsens ordlyd er redaktionelle, bortset fra de ændringer, der følger af, at seniorordningen fremadrettet administreres via fritvalgskontoen, og at medarbejderen kan vælge af finansiere friheden med egne midler.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Gartneroverenskomstens § 13 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 13:

”§ 13 Seniorordning

Stk. 1

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

Stk. 2. Seniorfridage

Virksomheden og medarbejderen drøfter placering af seniorfridage. Placering af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 10, stk. 1. Det gælder dog ikke for seniordage i opsigelsesperioden efter virksomhedens opsigelse.

Stk. 3. Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Med midler fra medarbejderens fritvalgskonto*
- b) Ved konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 22, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.*
- c) Selvbetalt frihed.*

De valgte midler under punkt b indsættes på medarbejderens fritvalgskonto.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra medarbejderens fritvalgskonto svarende til medarbejderens indtægtstab for den pågældende

arbejdsdag. Acontobetalingen kan aldrig overstige det beløb, der er stående på den enkelte medarbejders fritvalgskonto. Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på sin fritvalgskonto eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. pkt. c, vælge at holde selvbetalt frihed.

Stk. 4. Ind- og udtræden af seniorordningen

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af fritvalgskontoen og det konverterede pensionsbidrag medarbejderen ønsker at bruge. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Seniorordningen kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 5. Øvrige forhold

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

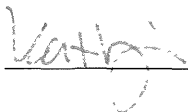
Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 10 og § 12.

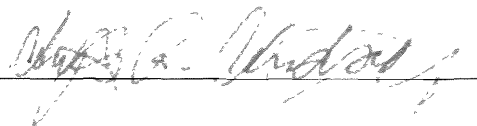
Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere bestemmelsen.”

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





PROTOKOLLAT

om

Synliggørelse af løn og lønde

Parterne er enige om, at det for medarbejdere og ansøgere til stillinger kan være en udfordring at få let tilgængelige oplysninger om, hvad de samlet set får i aflønning for deres arbejde. På Gartneroverenskomsten indgår der, udover den direkte løn, også afledte betalinger, som for eksempel pension og fritvalgskonto.

Parterne er enige om at følge det arbejde, der igangsættes efter fællesoverenskomstens protokolat 29, hvoraf det fremgår:

"[...] at DI, for at gøre den samlede aflønning mere synlig for medarbejderne og virksomhederne, iværksætter et samarbejde med lønsystemudbydere om at øge synligheden af den samlede lønpakke på medarbejdernes lønsedler.

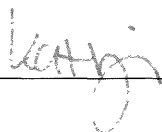
Samarbejdet har til formål at få udviklet et tilbud fra lønsystemudbydere til DI's medlemsvirksomheder, således at den samlede løn inklusive alle direkte og afledte lønelementer tydeligt bliver vist på medarbejdernes lønsedler. For timelønnede skal den samlede løn pr. time fremgå af lønsedlen.

Samarbejdet med lønsystemudbydere indledes hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingernes afslutning."

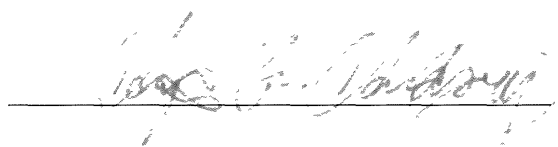
Parterne drøfter hurtigst muligt resultaternes betydning for Gartneroverenskomsten, når ovennævnte samarbejde mellem DI og lønsystemudbyderne er afsluttet.

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

Vederlag til Arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Den Grønne Gruppe, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for udførelsen af hvervet som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejds miljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet.

Parterne er enige om, at ordningen administreres på samme måde som for tillidsrepræsentanter, samt at 3F Den Grønne Gruppe påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem af 3F Den Grønne Gruppe.

Som et nyt afsnit tilføjes i Gartneroverenskomstens § 31, stk. 6:

”Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejds miljørepræsentanter, der er medlem af 3F Den Grønne Gruppe, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

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

Vederlaget for perioden fra 15. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

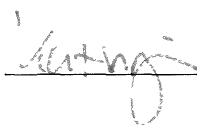
Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

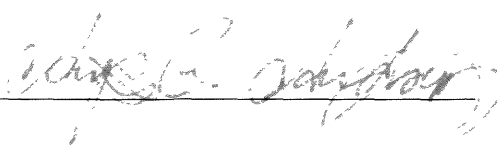
Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i 3F Den Grønne Gruppe finansieres via Gartneroverenskomstens Samarbejdsfond. PensionDanmark opkræver bidraget og udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.”

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





PROTOKOLLAT

Om

Forskudsbeløb

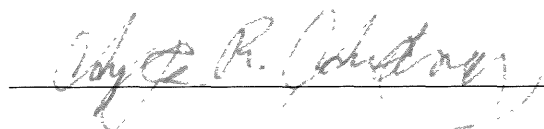
Parterne er enige om at ændre forskudsbeløbene i § 9, stk. 4, således at forskudsbeløbet for fuldtidsansatte stiger fra "kr. 1.300,00" til "kr. 1.400,00" og for deltidsansatte og ungarbejdere fra "kr. 650,00" til "kr. 750,00" pr. sønehelligdag/feriefredag.

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

Parterne er enige om, at indsætte et Bilag E ”Organisationsaftale om databeskyttelse” i Gartneroverenskomsten og Protokollat 22 – Databeskyttelse derfor udgår.

”Bilag E

Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

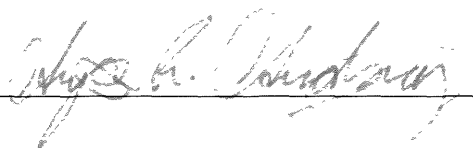
Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem DI Overenskomst II og 3F Den Grønne Gruppe.”

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





PROTOKOLLAT

om

Fritvalgskonto for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningerne i Fritvalgskonto skal indgå i optrappingsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. Gartneroverenskomstens § 36, stk. 3, pkt. 3.2 "Optrapning af Fritvalgsordning".

Det aftales også mellem parterne, at der sker forholdsmæssig optrapning af de nye procenter for virksomheder, der på nuværende tidspunkt er omfattet af optrappingsordningen, således de senest 4 år efter betaler den fulde sats efter § 11.

Parterne er enige om at erstatte teksten i § 36, stk. 3, pkt. 3.2, punkt 2 i Gartneroverenskomsten med følgende tekst:

"2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 4, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskontoen, jf. § 11, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen efter § 11, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 11.

For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DIO II's meddelelse til 3F Den Grønne Gruppe om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1,6 pct. (fra 1. marts 2026 1,85 pct.) i bidrag til fritvalgskontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,1 pct. (fra 1. marts 2026 3,6 pct.) i bidrag til fritvalgskontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,6 pct. (fra 1. marts 2026 5,35 pct.) i bidrag til fritvalgskontoen.

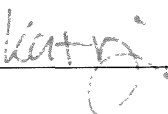
Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,1 pct. (fra 1. marts 2026 7,1 pct.) i bidrag til fritvalgskontoen.”

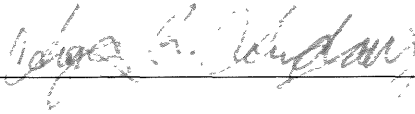
Parterne er endvidere enige om at noten i pkt. 3.2 udgår.

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

I henhold til Gartneroverenskomstens § 28, stk. 11, følger:

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

3F Den Grønne Gruppe og DI er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller it-systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

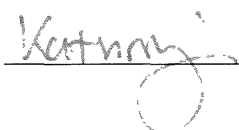
Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at den er tiltrådt af de lokale parter, men 3F Den Grønne Gruppe og DI anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

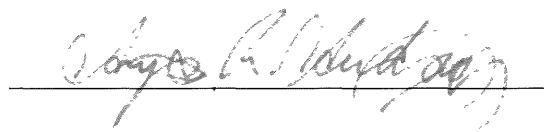
Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





BILAG A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

I henhold til Gartneroverenskomstens § 28, stk. 11, følger:

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

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt. 4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendig for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsiges aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

GARTNEROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 14

PROTOKOLLAT

om

Samarbejdsfond for Gartnerisk Arbejde

Parterne er enige om, at teksten i Gartneroverenskomstens § 34 erstattes med følgende formulering:

"Til Samarbejdsfonden tilføres kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime.*

**Se protokollat 13."*


Satserne i Gartneroverenskomstens Protokollat 13 "Bidrag til fonden" ændres i overensstemmelse hermed.

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





Klokkeslæt:
Dato:

30

PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsterne mellem DI og 3F Den Grønne Gruppe skrives ind i Gartneroverenskomsten som et bilag med følgende tekst:

”Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst II og 3F Den Grønne Gruppe.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

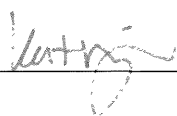
Transportudgiften dækkes af forbundet.”

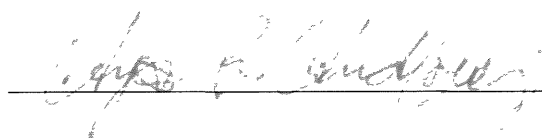
Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet barselsbestemmelsen i Gartneroverenskomstens § 17.

Der er enighed om, at § 17 i Gartneroverenskomsten affattes på følgende måde:

”§ 17 Barsel

Stk. 1 Betingelser for ret til orlov og løn

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

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

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

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

Anmærkning:

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 17, stk. 7.

Stk. 2

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

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger)

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 17, stk. 5.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 17, stk. 5.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 17, stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barseldagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 17, stk. 1.

Stk. 5 Løn

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

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

Stk. 6

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som den ene forælder/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.”

ooOoo

Stk. 7:

Forhøjet pensionsbidrag under barsel

Under de 10 ugers orlov efter § 17, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 17, stk. 4. Pensionsbidraget udgør:

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 18,45	kr. 2.957,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 3,69	kr. 592,00
Samlet bidrag	kr. 22,14	kr. 3.549,00

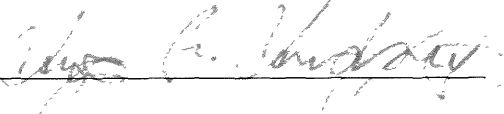
Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til det præsterede antal timer.”

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





PROTOKOLLAT

om

Flekstid

Parterne er enige om, at der som ny § 4 i Gartneroverenskomsten indsættes:

”§ 4 Flekstid

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ved enighed mellem arbejdsgiver og den ansatte indgås aftale om flekstid. Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftale om flekstid med denne.

Flekstid er en frivillig ordning, som giver den enkelte ansatte på arbejdspladsen ret til, fra dag til dag, selv at vælge placering af sin arbejdstid indenfor aftalte rammer. Flekstid opererer med en fikstid og en flekstid. Fiks er det tidsrum, hvor det forventes, at den ansatte er på arbejdsstedet.

Aftale om flekstid skal indgås skriftligt.

Stk. 2

Hensigten med indførsel af fleksibel arbejdstid er at give medarbejderne mulighed for individuel arbejdstid, f.eks. til brug i familiemæssige sammenhæng, under hensyntagen til de arbejdsopgaver og ydelser, som virksomheden udfører for sine kunder.

Det er endvidere parternes ønske, at flekstidsordningen kan bidrage til en forlængelse af ansættelsesperioden i forhold til vinterhjemsendelse.

Stk. 3

Flekstid må ikke benyttes til en fast omlægning af den normale arbejdstid.

Stk. 4

Ved brug af flekstid, er det særligt centralt, at flekstidsaftalen ikke belaster virksomhedens drift.

Brugen af flekstid må ikke medføre, at arbejdsopgaver, som kræver samarbejder mellem flere medarbejdere, forhindres. Det påhviler derfor den enkelte medarbejder, som afviger de normale møde- og sluttider, at sikre dette forhold.

Såfremt den enkelte medarbejder ikke anvender flekstidsaftalen i tråd hermed, kan flekstidsaftalen inddrages for den enkelte medarbejder.

Stk. 5

Afviklingen af plustimer skal finde sted inden eventuel fratrædelse fra virksomheden. Ligeledes kan et eventuelt timeunderskud modregnes ved sidste lønudbetaling.

Stk. 6

Opsparet flekstid afvikles normalt i timer/minutter, men arbejdsgiver kan pålægge medarbejderen at afvikle den opsparede flekstid i hele dage efter forudgående drøftelse.

Stk. 7

Arbejdsgiver kan fortrinsvist beslutte, at et større antal opsparede flekstitimer kan afvikles sammenhængende i længerevarende periode i vinterperioden 1. november – 31. marts.

Stk. 8

Parterne skal i forbindelse med indgåelse af den skriftlige aftale om flekstid, jf. stk. 1, følge nedenstående retningslinjer:

- *Deltagelse i flekstidsaftalen er frivillig for både medarbejder og arbejdsgiver.*
- *Medarbejdere, der deltager i flekstidsordningen, kan placere den normale arbejdstid på ugens fem første dage i tidsrummet mellem kl. 04:30 og kl. 19:00. Tidsrammen kan indsnævres ved aftale.*
- *Det skal fremgå, hvornår virksomhedens normale arbejdstid er placeret, så der ikke kan opstå tvivl ved beordret merarbejdet.*
- *Der oprettes en timekonto for hver medarbejder.*
- *Der kan som udgangspunkt maksimalt opsøres 44 arbejdstimer +/-, medmindre andet aftales. Opdelingen af +/- arbejdstimer behøver ikke at være ens.*
- *Hjemsendelse, jf. § 20, kan ikke finde sted før opsparede timer er afviklet, medmindre andet aftales, f.eks. at timerne akkumuleres til senere brug.*

Stk. 9

Den skriftlige aftale om flekstid kan opsiges af arbejdsgiver eller den ansatte til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned.

Stk. 10

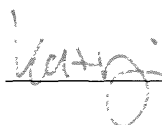
Ovenstående er ikke til hinder for, at virksomheden kan indgå aftaler om flekstid på andre vilkår med den lokale 3F-afdeling.”

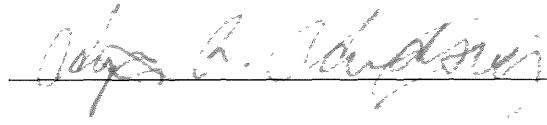
Den nuværende § 4 bliver til § 5 osv.

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





PROTOKOLLAT

om

Udvidelse af dækningsområde

Parterne har drøftet muligheden for at implementere Golfoverenskomst – tillæg til Fællesoverenskomst mellem DI Overenskomst II og 3F Transport i Gartneroverenskomsten.

Som følge af ovenstående er parterne enige om at udvide Gartneroverenskomstens faglige dækningsområde, således at der i § 1, stk. 1 indsættes ”*greenkeepere og groundsmen*” efter ”*gartnere*” i første afsnit.

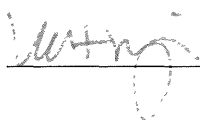
Parterne er enige om, at der kan foretages lokal tilpasning af løn- og ansættelsesvilkår for de medarbejdere, der overgår fra Golfoverenskomst – tillæg til Fællesoverenskomst til Gartneroverenskomsten.

Golfoverenskomst – tillæg til Fællesoverenskomst mellem DI Overenskomst II og 3F Transport ophører.

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





PROTOKOLLAT

om

Sammenlægning af fonde

ISS Facility Services A/S' Udviklingsfond sammenlægges med Kompetenceudviklings- og uddannelsesfonden, såfremt alle relevante beslutningsorganer, herunder – men ikke begrænset til – bestyrelserne i Kompetenceudviklings- og uddannelsesfonden og ISS Facility Services A/S' Udviklingsfond, kan godkende konstruktionen og sammenlægningen af fondene seneste d. 1. oktober 2025.

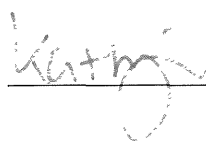
Som følge af ovenstående udgår Protokollat 18 ISS, Udviklingsfond.

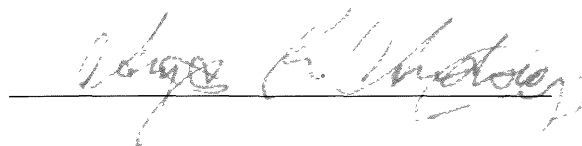
Det er tillige en forudsætning for sammenlægningen, at ISS Facility Services A/S Udviklingsfond sammenlægges med Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) under Serviceoverenskomsten.

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





PROTOKOLLAT

om

Afspadsering

Parterne er enige om at § 8, stk. 3 ændres til:

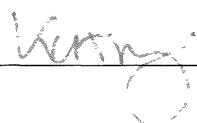
”Der træffes lokalt aftale om afspadsering af overarbejde. Såfremt afspadsering ikke kan finde sted i løbet af den efterfølgende 7-måneders periode, skal der ydes overarbejdsbetaling.

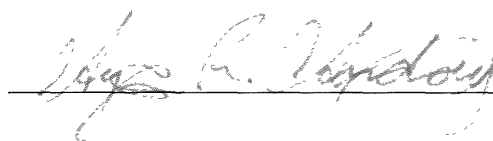
Ved afspadsering afspadseres 50 pct. timer med 1 ½ time og 100 pct. timer med 2 timer. Der gives i øvrigt mulighed for, at overarbejdstillægget kan udbetales, og afspadseringen sker time for time.”

København, den 14. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





GARTNEROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 21

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

§4, stk. 1 Lønninger faglærte

Indtil 1 år ansættelse

Pr. 15. marts 2025: kr. 177,60

Pr. 15. marts 2026: kr. 182,35

Pr. 15. marts 2027: kr. 186,85

Med 1 års ansættelse

Pr. 15. marts 2025: kr. 182,60

Pr. 15. marts 2026: kr. 187,35

Pr. 15. marts 2027: kr. 191,85

§ 4, stk. 2 Lønninger ufaglærte

Indtil 1 år ansættelse

Pr. 15. marts 2025: kr. 167,60

Pr. 15. marts 2026: kr. 172,35

Pr. 15. marts 2027: kr. 176,85

Med 1 års ansættelse

Pr. 15. marts 2025: kr. 172,60

Pr. 15. marts 2026: kr. 177,35

Pr. 15. marts 2027: kr. 181,85

§ 4, stk. 6 Ungarbejdere

Under 16 år (50%)

Pr. 15. marts 2025: kr. 83,80

Pr. 15. marts 2026: kr. 86,18

Pr. 15. marts 2027: kr. 88,43

Klokkeslæt:

Dato:

Mellem 16 og 17 år (65%)

Pr. 15. marts 2025: kr. 108,94

Pr. 15. marts 2026: kr. 112,03

Pr. 15. marts 2027: kr. 114,95

Mellem 17 og 18 år (75%)

Pr. 15. marts 2025: kr. 125,70

Pr. 15. marts 2026: kr. 129,26

Pr. 15. marts 2027: kr. 132,64

§ 5 Arbejde på særlige tidspunkter

	15. marts 2025	15. marts 2026	15. marts 2027
Aften kl. 18.00-22.00	kr. 49,26	kr. 50,98	kr. 52,76
Nat kl. 22.00-06.00	kr. 98,47	kr. 101,92	kr. 105,48
Søgneshelligdage kl. 00.00-24.00	kr. 81,49	kr. 84,34	kr. 87,29

§ 5, stk. 2 Varskotillæg

Pr. 15. marts 2025: kr. 140,35

Pr. 15. marts 2026: kr. 145,26

Pr. 15. marts 2027: kr. 150,34

§9, stk. 1 Fritvalgskonto

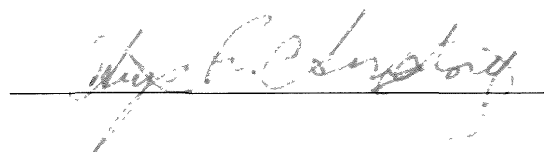
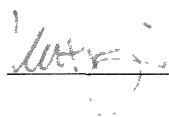
Pr. 15. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10,1 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens fritvalgskonto.

Pr. 15. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11,1 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens fritvalgskonto.

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe



Klokkeslæt:

Dato:

43

PROTOKOLLAT

om

Selvvalgt uddannelse

Parterne har drøftet mulighederne for, at medarbejder modtager fuld løn under deltagelse i selvvalgt uddannelse, jf. Gartneroverenskomstens § 33, stk. 1, 8. afsnit.

Parterne er enige om, at det er en forudsætningen herfor, at virksomheden modtager 100% dækning af lønomkostningerne, herunder fra Kompetenceudviklingsfonden.

I forlængelse af ovenstående erstattes ordlyden i Gartneroverenskomstens § 33, stk. 1, 8. afsnit med følgende:

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

Det er en forudsætning for at modtage fuld løn under efter- og videreuddannelse samt selvvalgt uddannelse, at virksomheden modtager refusion for det fulde lønbeløb inklusive løndelev fra Kompetenceudviklingsfonden.

Der kan udbetales refusion fra Kompetencefonden, medmindre fonden ikke har midler hertil. Såfremt Kompetencefonden løber tør for midler, har medarbejderen fortsat ret til at deltage i efter- og videreuddannelse samt selvvalgt uddannelse, jf. ovenfor, dog uden løn.”

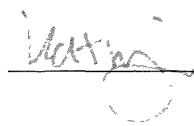
Det er en afgørende forudsætning for ovenstående, at indførelsen af ordningen ikke påfører virksomheden omkostninger. Såfremt dette er tilfældet, bortfalder ordningen.

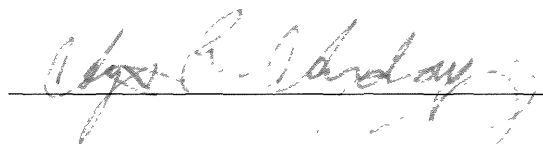
Parterne er enige om, at det overlades bestyrelsen i kompetencefonden at afklare og træffe nærmere bestemmelser om den konkrete udmøntning af ovenstående.

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe





GARTNEROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 23

PROTOKOLLAT

om

Løn under sygdom

Parterne er enige om, at "90 kalenderdage" ændres til "104 kalenderdage" i Gartneroverenskomstens § 14, stk. 1, 5. afsnit

København, den 14. marts 2024

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe

