

# Maskinstationer 2021-2024

Overenskomst for maskinstationsarbejde



**2021 - 2024**

# **Maskinstationsarbejde**

**1. marts 2021**

## INDHOLDSFORTEGNELSE

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

<b>KAPITEL 12 TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER.....</b>	<b>26</b>
§ 37. Tillidsrepræsentanter .....	26
§ 38. Arbejdsmiljørepræsentanter .....	28
§ 39. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.....	29
<b>KAPITEL 13 ELEVER OG PRAKTIKANTER.....</b>	<b>29</b>
§ 40. Elever under erhvervsuddannelse.....	29
§ 41. Elever under voksenerhvervsuddannelse (EUV).....	35
§ 42. Elever under erhvervsgrunduddannelse (EGU) .....	35
<b>KAPITEL 14 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING .....</b>	<b>36</b>
§ 43. Efteruddannelse og kompetenceudvikling.....	36
<b>KAPITEL 15 LOKALAFtaler.....</b>	<b>38</b>
§ 44. Overenskomstfravigende lokalaftaler .....	38
<b>KAPITEL 16 KONTROL .....</b>	<b>38</b>
§ 45. Kontrol af overenskomstens overholdelse.....	38
<b>KAPITEL 17 UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER .....</b>	<b>39</b>
§ 46. Underleverandører .....	39
§ 47. Vikarer .....	41
<b>KAPITEL 18 ØVRIGE BESTEMMELSER .....</b>	<b>42</b>
§ 48. Arbejdstøj .....	42
§ 49. Velfærdsforhold .....	42
§ 50. Helbreds kontrol for natarbejdere .....	42
§ 51. Seniorer .....	43
<b>KAPITEL 19 FONDE .....</b>	<b>44</b>
§ 52. FIU uddannelsesfonden .....	44
§ 53. Jordbrugets Uddannelsesfond.....	44
§ 54. Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond.....	44
§ 55. Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde.....	44
<b>KAPITEL 20 AFTALER, FAGRET LIGE REGLER OG GYLDIGHEDSPERIODE .....</b>	<b>45</b>
§ 56. Hovedaftalen .....	45
§ 57. Samarbejdsaftalen.....	45
§ 58. Organisationsaftaler .....	45
§ 59. Regler for behandling af faglig strid.....	45
§ 60. Overenskomstens varighed.....	45
<b>KAPITEL 21 PROTOKOLLATER.....</b>	<b>46</b>
Protokollat om modregning .....	46
Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning.....	46
Protokollat om konvertering og optrapning af fritvalgskonto.....	48
Protokollat om funktionærlignende ansættelse.....	49
Protokollat om socialt kapitel .....	51
Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere.....	53
Protokollat om pligten til at afgive oplysninger om underleverandører .....	53
Protokollat om samarbejde på virksomheder om grøn omstilling m.v. ....	54
Aftale om databeskyttelse.....	54
<b>STIKORDSREGISTER .....</b>	<b>55</b>

## FORORD

Denne samling af overenskomstregler vedrører arbejde, som udføres på maskinstationer.

For så vidt angår maskinstationers entreprenørarbejde henvises til hæftet "Entreprenør".

For så vidt angår medarbejdere hovedsagelig beskæftiget med grønt anlægsgartnerarbejde henvises til jordbrugsoverenskomsten §3 samt lønoversigt for anlægsgartnerarbejde på [www.gls-a.dk](http://www.gls-a.dk)

Revideret maj 2021

## KAPITEL 1 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE

---

### § 1. Gyldighedsområde

---

Overenskomsten omfatter alt forefaldende arbejde, der sædvanligvis forekommer på maskinstationer.

### § 2. Nyoptagne virksomheder

---

#### **Stk. 1 Optagelse af virksomheder med særoverenskomst eller lokalaftale**

Virksomheder, som ved deres optagelse i GLS-A har overenskomst med 3F, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af nærværende overenskomst fra tidspunktet for optagelsen, dog således, at organisationerne optager forhandling om, hvorledes eventuelle lokalaftaler skal udformes for ikke at forrykke de bestående overenskomstforhold som helhed. Sådanne forhandlinger optages snarest muligt efter optagelsen.

#### **Stk. 2 Optagelse af virksomheder uden overenskomst**

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

## KAPITEL 2 ANSÆTTELSE

---

### § 3. Ansættelsesbeviser

---

Arbejdsgiveren har pligt til at udlevere skriftlige oplysninger om ansættelsesforholdet til medarbejderen, jf. lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010.

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.

### § 4. Ansættelse på funktionærlignende vilkår

---

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

## KAPITEL 3 ARBEJDSTID

---

### § 5. Ugentlig arbejdstid

---

#### **Stk. 1 Ugentlig arbejdstid**

Den normale effektive arbejdstid er indtil 37 timer ugentlig.

## **Stk. 2 Deltidsbeskæftigelse**

### **a. Aftale om deltidsbeskæftigelse**

Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidsbeskæftigelse under forudsætning af, at de pågældende ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid i den pågældende eller en anden virksomhed, medmindre særlige hensyn taler for en kortere arbejdstid end den normale.

### **b. Mindst 15 timer**

Den ugentlige arbejdstid for de deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 15 timer. Arbejdstiden for deltidsbeskæftigelse aftales skriftligt ved ansættelsen, idet den daglige arbejdstid for de deltidsbeskæftigede ikke bør overstige arbejdstiden for de øvrige på virksomheden beskæftigede medarbejdere.

Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede medarbejdere i forbindelse med etablering af deltidsbeskæftigede, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.

### **c. Aflønning**

Aflønningen af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke må ydes de beskæftigede nogen form for lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.

### **d. Arbejde uden for tidsrummet kl. 6.00 – 18.00**

For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede medarbejdere ligger uden for tidsrummet fra kl. 6.00 til kl. 18.00, ydes en tillægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid.

### **e. Forringet arbejdsevne**

For medarbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst, kan der træffes aftale om en forkortet arbejdstid.

Organisationerne har påtaleret for misbrug af denne bestemmelse i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

---

## **§ 6. Lægning af arbejdstid**

---

### **Stk. 1 Arbejdstidens lægning**

Den daglige arbejdstid lægges mandag til lørdag, mellem kl. 6.00 og kl. 18.00.

### **Stk. 2 Aftale om 40 timers arbejdsuge**

Hvor der er lokal enighed herom, kan der etableres 40-timers arbejdsuge i indtil 18 uger pr. år.

Det er en betingelse, at der forud for etableringen aftales en skriftlig plan for den ugentlige arbejdstid samt for afspadseringen af de i perioden opsparede overskydende timer.

Begge parter har krav på 8 dages varsel.

I forbindelse med afskedigelse skal overskydende timer være afspadseret, inden fratrædelsen finder sted.

Det kan lokalt aftales, at lønnen for de opsparede timer hensættes til udbetaling i forbindelse med afspadsering.

### **Stk. 3 Aftale om varierende ugentlig arbejdstid**

Arbejdstiden kan under forudsætning af lokal enighed tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger. 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.

Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i en eller flere uger overstiger 45 timer, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, selvom den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet.

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

### **Stk. 4 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.

Flektidsaftalen indgås og opsiges efter reglerne for lokalaftaler.

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

### **Stk. 5 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 § 44.

## KAPITEL 4 LØN OG TILLÆG

---

### § 7. Timeløn

---

#### Løngruppe A

Medarbejdere med mindre end 1 års praktisk erfaring:

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn inkl. tillæg
pr. 1. marts 2021 .....	kr. 140,65.....	kr. 7,20 .....	kr. 147,85
pr. 1. marts 2022 .....	kr. 143,85.....	kr. 7,20 .....	kr. 151,05
pr. 1. marts 2023 .....	kr. 147,00.....	kr. 7,20 .....	kr. 154,20

#### Løngruppe B

Jordbrugsmaskinførere og andre med mere end 1 års praktisk erfaring:

	Timeløn	Generelt funktionstillæg	Timeløn inkl. tillæg
pr. 1. marts 2021 .....	kr. 144,12.....	kr. 7,20 .....	kr. 151,32
pr. 1. marts 2022 .....	kr. 147,32.....	kr. 7,20 .....	kr. 154,52
pr. 1. marts 2023 .....	kr. 150,47.....	kr. 7,20 .....	kr. 157,67

---

### § 8. Lokalløn

---

#### Stk. 1 Timeløn med lokalløn

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

Lokalløn kan udgøre op til:

pr. 1. marts 2021 .....	kr. 1,00 pr. time
pr. 1. marts 2022 .....	kr. 1,50 pr. time
pr. 1. marts 2023 .....	kr. 2,00 pr. time

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

Lokalløn kan etableres for alle medarbejdere eller grupper af medarbejdere. Elever 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 førstkommende 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.*

---

## **§ 9. Fradrag for kost og logi**

---

For medarbejdere ansat med kost og logi eller kost alene fradrages i den i § 7 nævnte timeløn de til enhver tid af Skatterådet fastsatte værdier for kost og logi eller kost alene.

---

## **§ 10. Tillæg til faglærte**

---

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

---

## **§ 11. Anciennitetstillæg**

---

Der ydes et anciennitetstillæg pr. uge

Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse ..... kr. 171,79

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse ..... kr. 227,98

Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse ..... kr. 245,56

---

## **§ 12. Ungarbejdere**

---

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

**17-årige, 75 %, pr. time**

pr. 1. marts 2021 ..... kr. 105,49

pr. 1. marts 2022 ..... kr. 107,89

pr. 1. marts 2023 ..... kr. 110,25

**16-årige, 65 %, pr. time**

pr. 1. marts 2021 ..... kr. 91,42

pr. 1. marts 2022 ..... kr. 93,50

pr. 1. marts 2023 ..... kr. 95,55

---

## **§ 13. Klargøring af traktorer**

---

For at holde traktorer startklare til arbejdstidens begyndelse indtil ½ time dagligt uden for normal arbejdstid betales ½ timeløn.

---

## § 14. Akkord og andre produktivitsfremmende lønsystemer

---

### Stk. 1 Akkord

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

### Stk. 2 Fratrædelse i akkord

Hvis en medarbejder omfattet af akkord eller andre produktivitsfremmende lønsystemer afskediges af en denne utilregnelig grund, beholder denne retten til en forholdsmæssig andel af eventuelt akkordoverskud eller andel af produktivitsfremmende lønde. Tilsvarende gælder, hvor medarbejderen forlader sit arbejde efter afgivelse af opsigelsesvarsel, jf. § 34.

### Stk. 3 Spildt tid

For den tid, som uundgåeligt og uden medarbejderens skyld spildes for denne i akkord ved at de af ham 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 akkordaftaleperioden eller lønperioden).

Akkordtaksten skal fastsættes på en sådan måde, at medarbejdere, der arbejder i et normalt arbejdstempo under normale arbejdsforhold, kan oppebære en indtjening, der som minimum svarer til overenskomstmæssig timeløn.

Hvis der ikke opnås enighed mellem parterne om udførelse af arbejdet på akkord, udføres arbejdet på timeløn i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Ved arbejde i akkord fastsættes taksterne efter aftale mellem arbejdsgiver og de pågældende medarbejdere.

Aftalen om akkord og den aftalte betaling for akkordarbejdet skal foreligge skriftligt før arbejdet begyndes.

Ved arbejde på akkord foretages en løbende registrering af arbejdstiden, således at en kontrol af timefortjenesten er mulig.

### Stk. 5 Bistand fra organisationerne

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

---

## § 15. 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.

---

## **§ 16. Lønudbetaling og lønperiode**

---

### **Stk. 1 Lønudbetalingsmåde**

Lønnen udbetales ved overførsel til medarbejderens konto i et pengeinstitut.

### **Stk. 2 Lønningsperiode**

Lønningsperioden er normalt to uger.

Arbejdsgiveren kan efter lokal drøftelse bestemme, at lønningsperioden skal være en, tre eller flere uger, dog maksimalt en måned, og at lønningsugen skal omlægges til kalenderugen.

### **Stk. 3 Lønudbetalingstidspunkt**

Hvor lønnen udbetales ugevis, skal udbetaling finde sted senest på 7. dagen efter lønningsperiodens afslutning. Hvor lønnen udbetales månedsvis, udbetales lønnen senest på den sidste hverdag i måneden.

### **Stk. 4 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.

### § 17. Overarbejde

#### Stk. 1 Overarbejdsbetaling

For overarbejde efter den normale arbejdstids ophør betales følgende:

1. og 2. time efter normal daglig arbejdstids ophør (+30 % af B-løn)

	Timeløn inkl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2021 .....	kr. 187,36.....	kr. 7,20 .....	kr. 194,56
pr. 1. marts 2022 .....	kr. 191,52.....	kr. 7,20 .....	kr. 198,72
pr. 1. marts 2023 .....	kr. 195,61.....	kr. 7,20 .....	kr. 202,81

For overarbejde herudover samt søn- og helligdage (+80 % af B-løn)

	Timeløn inkl. %-tillæg	Generelt funktionstillæg	I alt pr. overtime
pr. 1. marts 2021 .....	kr. 259,42.....	kr. 7,20 .....	kr. 266,62
pr. 1. marts 2022 .....	kr. 265,18.....	kr. 7,20 .....	kr. 272,38
pr. 1. marts 2023 .....	kr. 270,85.....	kr. 7,20 .....	kr. 278,05

#### Stk. 2 Overarbejde på søn- og helligdage

Ved overarbejde på søn- og helligdage har medarbejderen ret til forinden at forlange mindst 3 timers arbejde.

#### Stk. 3 Varsling af overarbejde

Overarbejde er medarbejderne forpligtede til at udføre, når arbejdsgiveren anser det for nødvendigt af hensyn til driften. Om sådant overarbejde skal medarbejderne have besked senest inden middag den pågældende dag.

I tilfælde hvor overarbejdet består i søn- og helligdagsarbejde, skal medarbejderne have besked senest dagen før.

#### Stk. 4 Fradrag for forsømt tid

Ved opgørelse af overarbejde fradrages forsømt tid af den normale ugentlige arbejdstid, medmindre forsømmelsen skyldes en medarbejder utilregnelig grund eller en grund, som er rettidigt anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

#### Stk. 5 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. 6 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.

---

## § 18. Forskudt arbejdstid

---

Forskydningstillæg indtil 2 timer før kl. 6.00 pr. time

pr. 1. marts 2021 .....	kr. 36,63
pr. 1. marts 2022 .....	kr. 37,22
pr. 1. marts 2023 .....	kr. 37,82

Forskydningstillæg indtil 2 timer efter kl. 18.00 pr. time

pr. 1. marts 2021 .....	kr. 26,28
pr. 1. marts 2022 .....	kr. 26,70
pr. 1. marts 2023 .....	kr. 27,13

---

## § 19. Holddriftsarbejde

---

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

---

## § 20. Rådighedsvagt

---

Aftaler om rådighed for tilkald indgås mellem arbejdsgiveren og de enkelte involverede medarbejdere.

## KAPITEL 6 SØGNEHELLIGDAGS- OG FRIDAGSKONTO SAMT FRITVALGSKONTO

---

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

---

Der opspares søgnehelligdagsbetaling og betaling for 5 feriefridage, jf. § 23, pr. år samt for overenskomstfastsatte fridage, jf. § 24, 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, Store bededag, Kr. Himmelfartsdag samt 1. og 2. juledag.

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehellidage 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 lønningsperiode, hvori søgnehellidagen(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 lønningsperiode, 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 søgnehellidag**

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

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

Hvis der ikke fradrages i løn på søgnehellidage 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 elever**

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

---

## § 22. Fritvalgskonto

---

### Stk. 1 Bidrag

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

pr. 1. marts 2021 .....	5 %
pr. 1. marts 2022 .....	6 %
pr. 1. marts 2023 .....	7 %

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

---

### § 23. 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- og fridagskontoen, jf. § 21.

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.

---

### § 24. Overenskomstfastsatte fridage

---

#### **Stk. 1 Overenskomstfastsatte fridage**

Ud over de ved lovgivningen fastsatte søgnehelligdage samt de i § 23 optjente feriefridage er der følgende overenskomstfastsatte fridage:

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

Den 24. december er fridag hele dagen. For arbejde den 24. december betales som for arbejde på en søgnehelligdag.

Betaling på overenskomstfastsatte fridage ydes fra søgnehelligdags- og fridagskontoen, jf. § 21.

#### **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.

---

## § 25. 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 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. 6 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 arbejdsfrie dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

## **KAPITEL 8 ARBEJDSMARKEDSPENSION**

---

### **§ 26. 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.

Elever 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 søgnehellighedsbetaling samt fritvalgskonto. Arbejdsgiveren betaler 8,66 % og medarbejderen 4,33 %.

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

Pensionsbidraget til erhvervsuddannelseselever fremgår af bestemmelsen om erhvervsuddannelseselever.

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

Pensionsbidraget indbetales månedsvis til PensionDanmark. Der henvises til vejledningen fra PensionDanmark.

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

Under de 14 ugers barselsorlov 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.

#### **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.

---

### § 27. Sygdom og tilskadekomst

---

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

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

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

Såfremt en medarbejder bliver syg i arbejdstiden og efter aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales der sædvanlig løn for den dag sygdommen indtræffer.

#### **Stk. 3 Løn under sygdom**

Til medarbejdere med 9 måneders beskæftigelse i virksomheden inden for de sidste 24 måneder yder arbejdsgiveren normal løn (overenskomstmæssig timeløn inkl. generelt funktionstillæg samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed) i indtil 10 uger ved rettidig anmeldt dokumenteret sygdom. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning, at den pågældende medarbejder under fraværsperioden er berettiget til sygedagpenge.

Ovennævnte gælder ikke for sygdomstilfælde, der er omfattet af en mellem arbejdsgiveren og medarbejderen indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarigt syge (sygedagpengelovens § 56).

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

Ved tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales vedkommende i indtil 10 uger med normal løn (overenskomstmæssig timeløn inkl. generelt funktionstillæg samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed).

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

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

#### **Stk. 6 Feriegodtgørelse**

Feriegodtgørelse beregnes i henhold til reglerne i ferielovens § 20.

---

### § 28. Barns sygdom mv.

---

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

Medarbejdere med 6 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 2021 ..... kr. 8,50

pr. 1. marts 2022 ..... kr. 11,00

pr. 1. marts 2023 ..... kr. 13,50

Fravær på grund af børns sygdom skal anmeldes som 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**

Med virkning fra 1. maj 2021 gælder følgende:

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.

---

## **§ 29. 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.

---

## **§ 30. 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.

---

### **§ 31. 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**

---

### **§ 32. 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 indtil 14 uger 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. 153,00 pr. time. Beløbet indeholder den i lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. (Maksimumsatsen hæves pr. 1. marts 2022 til kr. 155,50 og pr. 1. marts 2023 til kr. 158,00.)

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under orlov til en fader eller medmor.

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

Der henvises til § 26, stk. 4.

#### **Stk. 3 Løn under forældreorlov**

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger. Betalingen i de 13 uger svarer til sædvanlig løn.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger. Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Med virkning for forældreorlov, der påbegyndes 1. juli 2021 eller senere gælder:

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 indenfor 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.

#### **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 anciennitet, har ret til løn 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 14 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.

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

---

### **§ 33. Barselsudligning**

---

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

## KAPITEL 11 OPSIGELSESGREGLER

---

### § 34. Opsigelsesvarsler

---

#### **Stk. 1 Fastansatte medarbejdere**

For fastansatte medarbejdere samt medarbejdere med tjenestebolig gælder en gensidig opsigelsesfrist på 3 måneder til den 1. i en måned.

Ved fastansatte medarbejdere forstås sådanne, der i henhold til skriftlig kontrakt er ansat som fastansatte.

#### **Stk. 2 Ikke fastansatte**

For ikke fastansatte medarbejdere gælder efter 1 års uafbrudt beskæftigelse en gensidig opsigelsesfrist på 2 uger.

*Note: Medarbejdere, hvis ansættelsesforhold er bekræftet ved brug af organisationernes standardansættelsesbevis, betragtes som ikke fastansatte.*

#### **Stk. 3 Deltidsansatte**

For medarbejdere ansat på mindre end fuld tid, jf. § 5, stk. 2, gælder følgende opsigelsesvarsel:

- Inden for de første 4 ugers uafbrudt 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 uafbrudt beskæftigelse er opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside 1 måned og 14 dage fra medarbejderside.
- Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse er opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside 2 måneder og 14 dage fra medarbejderside.

#### **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 Bortfald af opsigelsesvarsel**

Opsigelsesvarsel bortfalder ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejders arbejdsstandsning. For så vidt angår fastansatte medarbejdere samt medarbejdere med tjenestebolig må fortrædighed ikke finde sted.

Ved produktionsstop, arbejdsmangel eller force majeure bortfalder opsigelsesvarsel i henhold til stk. 2 og stk. 3.

### **Stk. 6 Frivillig aftale om arbejdsforholdets ophør**

Den i stk. 1 nævnte opsigelsesfrist forhindrer ikke, at parterne, ved gensidig overenskomst, aftaler, at fratrædelse sker med et kortere varsel.

### **Stk. 7 Erstatning for manglende varsel**

Den part, som ikke giver varsel i henhold til denne paragrafs stk. 1, 2 eller 3, skal til modparten betale et beløb svarende til aflønningen for det antal arbejdsdage, som overtrædelsen andrager.

### **Stk. 8 Regler vedrørende afskedigelse**

Ved udøvelsen af retten til at foretage enkeltmandsafskedigelse, må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3.

### **Stk. 9 Overenskomstfravigende lokalaftaler om opsigelsesvarsler**

Der er adgang til at indgå lokalaftaler mellem virksomheden og den lokale 3F-afdeling for at supplere og fravige bestemmelserne vedrørende opsigelse for så vidt angår afbrydelser af ansættelsesforhold af midlertidig karakter. Der henvises til § 44.

### **Stk. 10 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 § 43, stk. 4 (realkompetencevurdering).

Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til én arbejdsdag, inkl. de i § 36 (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.

---

## **§ 35. 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 dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens 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.

---

## § 36. 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

---

### § 37. Tillidsrepræsentanter

---

#### Stk. 1 Valg

På enhver virksomhed, hvor der er beskæftiget mindst 4 medarbejdere, 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 begrundet indsigelse.

Valget af en tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der i øvrigt kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de der 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.

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 tillidsrepræsentanternes 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.

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.

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder internet. Bestemmelsen træder i kraft den 1. juni 2021.

### **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 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. 7 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.

### **Stk. 8 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.

---

## **§ 38. Arbejdsmiljørepræsentanter**

---

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

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

Herudover henvises i øvrigt til lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.

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

Arbejdsmiljørepræsentanter skal til udførelse af hvervet have den samme adgang til IT-faciliteter som tillidsrepræsentanter. Bestemmelsen træder i kraft den 1. juni 2021.

### **Stk. 3 Deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser**

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

Adgangen til deltagelse i forbundets arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse. Deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2021.

### **Stk. 4 Arbejdsmiljørepræsentantens rolle og opgaver**

Arbejdsmiljørepræsentantens rolle og opgaver fremgår af arbejdsmiljølovens bestemmelser.

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentantens rolle er afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og produktive virksomheder.

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

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at sætte fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

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

Arbejdsmiljørepræsentanten 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.

---

## **§ 39. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer**

---

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

## **KAPITEL 13 ELEVER OG PRAKTIKANTER**

---

### **§ 40. Elever under erhvervsuddannelse**

---

Nedenstående bestemmelser gælder for elever under uddannelse som jordbrugsmaskinfører og faglært landmand.

For elever under uddannelse inden for andre fagområder henvises til reglerne på de respektive uddannelsesområder.

#### **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. Timelønnen udgør i praktik og på skole:

##### 1. uddannelsesår:

pr. 1. marts 2021.....	kr. 72,17
pr. 1. marts 2022.....	kr. 72,96
pr. 1. marts 2023.....	kr. 73,84

##### 2. uddannelsesår:

pr. 1. marts 2021.....	kr. 83,71
pr. 1. marts 2022.....	kr. 84,63
pr. 1. marts 2023.....	kr. 85,65

##### 3. uddannelsesår:

pr. 1. marts 2021.....	kr. 96,91
pr. 1. marts 2022.....	kr. 97,98
pr. 1. marts 2023.....	kr. 99,16

##### 4. uddannelsesår:

pr. 1. marts 2021.....	kr. 115,03
pr. 1. marts 2022.....	kr. 116,30
pr. 1. marts 2023.....	kr. 117,70

#### b. Månedslønnen udgør i praktik og på skole:

##### 1. uddannelsesår:

pr. 1. marts 2021.....	kr. 11.571,02
pr. 1. marts 2022.....	kr. 11.697,68
pr. 1. marts 2023.....	kr. 11.838,77

##### 2. uddannelsesår:

pr. 1. marts 2021.....	kr. 13.421,22
pr. 1. marts 2022.....	kr. 13.568,73
pr. 1. marts 2023.....	kr. 13.732,26

##### 3. uddannelsesår:

pr. 1. marts 2021.....	kr. 15.537,58
pr. 1. marts 2022.....	kr. 15.709,13
pr. 1. marts 2023.....	kr. 15.898,32

##### 4. uddannelsesår:

pr. 1. marts 2021.....	kr. 18.442,76
pr. 1. marts 2022.....	kr. 18.646,38
pr. 1. marts 2023.....	kr. 18.870,84

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

Sker der afkortning af læretiden, anses nedsættelsen af læretiden at være sket i starten af uddannelsen, og eleven skifter løntrin i forhold hertil og i forhold til den reelle læretids-

nedsættelse. Eventuel lønregulering sker med virkning fra den dag, læretidsnedsættelsen er endeligt godkendt af Det faglige Uddannelsesudvalg for Jordbrug.

#### c. Løn under skoleophold

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

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

#### **Stk. 4 Betaling for overarbejde**

Overarbejde og arbejde på søn- og helligdage afregnes med et tillæg til elevens normaltimeløn på 50 % for de første 2 timer og herefter 80 % eller tilsvarende frihed.

Overarbejde afspadsres eller betales med overarbejdsbetaling efter elevens ønske.

#### **Stk. 5 Tillægsbetalinger ved staldarbejde**

For arbejde i normal arbejdstid på lørdag eftermiddag betales et tillæg på, pr. dag

pr. 1. marts 2021 .....	kr. 63,96
pr. 1. marts 2022 .....	kr. 64,98
pr. 1. marts 2023 .....	kr. 66,02

For arbejde i normal arbejdstid på søn- og helligdage betales et tillæg på, pr. dag

pr. 1. marts 2021 .....	kr. 153,69
pr. 1. marts 2022 .....	kr. 156,15
pr. 1. marts 2023 .....	kr. 158,65

#### **Stk. 6 Søgnehelligdags- og fridagskonto (SH-konto)**

Elever, der modtager timeløn, er omfattet af overenskomstens regler om søgnehelligdags- og fridagskonto.

Elever, der modtager uge- eller månedsløn omfattes ikke af reglerne om søgnehelligdags- og fridagskonto. Disse elever modtager i stedet sædvanlig uge- eller månedsløn i lønperioder med optjente fridage og søgnehelligdage m.v.

#### **Stk. 7 Fritvalgskonto**

Elever er omfattet af overenskomstens regler om fritvalgskonto.

#### **Stk. 8 Pension**

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

Pensionsbidraget udgør pr. 1. marts 2021:

Arbejdsgiver	Elev	I alt
5,10 %	2,55 %	7,65 %

Herudover er 18- og 19-årige elever pr. 1. april 2021 omfattet af en arbejdsgiverbetalt elevforsikringsordning hos PensionDanmark, jf. stk. 15. Elevforsikringen bortfalder, når eleven overgår til fuld pension.

Pr. 1. september 2021 forhøjes bidragssatserne for elever, der er fyldt 20 år til overenskomstens satser for voksne medarbejdere. Satserne forhøjes fra den 1. i den måned, hvor eleven fylder 20 år og har 3 måneders anciennitet i uddannelsen.

Pensionbidraget udgør pr. 1. september 2021:

Elevens alder	Arbejdsgiver	Elev	I alt
18 – 19 år	5,10 %	2,55 %	7,65 %
Fyldt 20 år	8,66 %	4,33 %	12,99 %

Elever under erhvervsuddannelse, der får løn som voksne, er omfattet af pensionsordningen på samme vilkår som øvrige voksne medarbejdere, jf. stk. 17.

### **Stk. 9 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 elever ikke fortsætte det vejrligsramte arbejde, medmindre der sker ændringer i vejr-situationen.

### **Stk. 10 Sygdom og graviditet**

Elever 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. 11 Skolehjem**

Arbejdsgiver betaler den af skolen opkrævede udgift til elevens kost og logi ved ophold på skolehjem, såfremt eleven ikke kan deltage i undervisning på en skole, der ligger nærmere ved elevens 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 elever på skolehjem og om elevbetaling.

### **Stk. 12 Sikkerhed**

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

Ligeledes må elever i 1. uddannelsesår ikke selvstændigt arbejde med sprøjtning eller nedfældning af ammoniak.

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

### **Stk. 13 Ferie**

Elever henhører under ferieloven.

Elever 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 eleven 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 eleven 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 eleven 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 eleven – 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 eleven ret til ferie med løn i den periode, virksomheden er julelukket.

Ferien lægges efter samme regler som gælder for øvrige medarbejdere.

#### **Stk. 14 Feriefridage og overenskomstfastsatte fridage**

I øvrigt gælder de i overenskomstens § 23 nævnte regler om feriefridage og de i § 24 nævnte regler om overenskomstfastsatte fridage tillige for elever. Der ydes betaling fra SH-kontoen.

#### **Stk. 15 Forsikringsordning til elever**

Elever, der ikke er omfattet af overenskomstens pensionsordning, samt 18- og 19-årige elever, der ikke får fuld pension, er omfattet af en forsikringsordning hos PensionDanmark.

Forsikringsordningen finansieres af arbejdsgiveren inden for en ramme på 350 kr. om året.

Indholdet af forsikringsordningen aftales mellem overenskomstens parter og PensionDanmark og indeholder:

- Løbende supplerende førtidspension
- Engangsbeløb ved visse kritiske sygdomme
- Sum ved dødsfald
- Sundhedsordning gennem PensionDanmark

For indbetaling vedrørende forsikringsordningen gælder de for PensionDanmark sædvanlige gældende betingelser. Virksomheden tilmelder eleven til forsikringsordningen på samme måde, som når virksomheden tilmelder en nyansat medarbejder til pensionsordningen. Præmien indbetales månedligt sammen med pensionsbidragene for de øvrige ansatte.

Parterne kan i overenskomstperioden ændre sammensætningen af forsikringsordningen. Se nærmere om forsikringsordningen på [www.pension.dk](http://www.pension.dk).

#### **Stk. 16 Befordringsgodtgørelse under skoleophold**

##### **a. Skolevej**

Virksomheden bestemmer efter drøftelse med eleven, på hvilken skoleundervisningen skal følges, og godtgør herefter elevens 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 elev, 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 befordringsmiddel.

**e. Weekend, påske- og juleferie**

Til indkvarterede elever 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 afstandsbetingelsen 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 befordringsgodtgørelse, at arbejdsgiveren modtager hel eller delvis refusion af de afholdte udgifter fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

**Stk. 17 Løn til voksne elever**

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

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

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

For alle øvrige voksne elever 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 eleven 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 elever udgør A-timeløn inkl. generelt funktionstillæg, jf. § 7.

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

---

#### **§ 41. Elever under voksenerhvervsuddannelse (EUV)**

---

For elever, der er fyldt 25 år, og som indgår i særligt tilrettelagte, afkortede uddannelsesforløb i henhold til bekendtgørelse for landbrugsuddannelsen, gælder følgende regler for aflønning:

a. Uddannelsesaftale i nuværende virksomhed

Elever, som indgår uddannelsesaftale med en virksomhed i fortsættelse af et bestående ansættelsesforhold, aflønnes under såvel praktikophold som skoleophold med den løn, eleven oppebar på tidspunktet for uddannelsens start. Lønnen reguleres i uddannelsesforløbet i henhold til overenskomstens almindelige regler.

Elever, som er omfattet af en arbejdsmarkedspension ved uddannelsens påbegyndelse, er fortsat omfattet af denne under uddannelsen.

b. Uddannelsesaftale i ny virksomhed

Elever, som indgår uddannelsesaftale med en ny virksomhed, aflønnes i henhold til overenskomstens § 7, løngruppe B under såvel praktik som skoleophold.

I øvrigt gælder de under punkt a nævnte regler.

---

#### **§ 42. Elever under erhvervsgrunduddannelse (EGU)**

---

Elever under erhvervsgrunduddannelse aflønnes under praktikophold således:

1. års elevløb:

pr. 1. marts 2021 .....	kr. 11.571,02.....	(kr. 72,17 pr. time)
pr. 1. marts 2022 .....	kr. 11.697,68.....	(kr. 72,96 pr. time)
pr. 1. marts 2023 .....	kr. 11.838,77.....	(kr. 73,84 pr. time)

2. års elevløb:

pr. 1. marts 2021 .....	kr. 13.421,22.....	(kr. 83,71 pr. time)
pr. 1. marts 2022 .....	kr. 13.568,73.....	(kr. 84,63 pr. time)
pr. 1. marts 2023 .....	kr. 13.732,26.....	(kr. 85,65 pr. time)

## KAPITEL 14 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

---

### § 43. 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 overenskomstmæssig 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/generhvervelse af førerkort.

## **KAPITEL 15 LOKALAFTALER**

---

### **§ 44. 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**

---

### **§ 45. 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**

---

### **§ 46. 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.

---

## § 47. 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 overenskomstområder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdet bestående lokalaftaler og kutymer.

### **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 overenskomsternes 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, vikararbejdet 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 omhandlede 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 vikarbureauetikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:

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

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

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

Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, 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**

---

### **§ 48. Arbejdstøj**

---

Arbejdsgiveren tillægger en kedeldragt eller lignende pr. år til medarbejdere med 1 års anciennitet i virksomheden. Ved arbejde i SPF-besætninger tillægger arbejdsgiveren i fornødent omfang arbejdstøj, som benyttes i SPF-stalden.

---

### **§ 49. Velfærdsforhold**

---

Arbejdsgiveren stiller velfærdsforanstaltninger til rådighed for medarbejdere under denne overenskomst i henhold til gældende bekendtgørelse for arbejdsstedets indretning.

---

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

---

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

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

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

---

## **§ 51. 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

---

### § 52. FIU uddannelsesfonden

---

Til Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU) betales et bidrag på 18,5 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.

### § 53. 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.).

### § 54. 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 780 kr. om året pr. fuldtidsansat medarbejder.

Bidraget til Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond forhøjes pr. 1. januar 2022 til 862 kr. pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år.

### § 55. Fonden for Uddannelse, Arbejds miljø og Samarbejde

---

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

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

---

### § 56. Hovedaftalen

---

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

### § 57. Samarbejdsaftalen

---

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

### § 58. 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).

### § 59. Regler for behandling af faglig strid

---

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

### § 60. 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 2024.

København, den 23. februar 2021

For GLS-A

For Fagligt Fælles Forbund (3F)

---

Helle Reedtz-Thott

---

Peter Kaae Holm

## KAPITEL 21 PROTOKOLLATER

---

### Protokollat om modregning

---

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

---

### 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 %

Pensionsbidraget indbetales månedsvis 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 Elever under erhvervsuddannelse**

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

Pensionsbidraget udgør pr. 1. marts 2021:

Arbejdsgiver	Elev	I alt
5,10 %	2,55 %	7,65 %

Herudover er 18- og 19-årige elever pr. 1. april 2021 omfattet af en arbejdsgiverbetalt elevforsikringsordning hos PensionDanmark. Elevforsikringen bortfalder, når eleven overgår til fuld pension.

Pr. 1. september 2021 forhøjes bidragssatserne for elever, der er fyldt 20 år til overenskomstens satser for voksne medarbejdere. Satserne forhøjes fra den 1. i den måned, hvor eleven fylder 20 år og har 3 måneders anciennitet i uddannelsen.

Pensionbidraget udgør pr. 1. september 2021:

Elevens alder	Arbejdsgiver	Elev	I alt
18 – 19 år	5,10 %	2,55 %	7,65 %
Fyldt 20 år	8,66 %	4,33 %	12,99 %

Elever 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 opsparring 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.

---

### **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 % kan nyoptagne medlemmer kræve optrapning som følger:

- Senest fra indmeldelsen skal virksomheden indbetale 1,0 % i bidrag til fritvalgskontoen.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 % i bidrag.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 % i bidrag.
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 % i bidrag.

Opsparingsordningen 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
- 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 socialt kapitel**

---

SALA og LO er enige om at gøre en fælles indsats for at øge beskæftigelsen inden for virksomhederne på SALA's område (jordbrugserhvervene, slagterier og mejerier) for udsatte grupper af lønmodtagere samt at gøre en fælles indsats for at motivere unge til at gennemgå en uddannelse inden for området.

Virksomhedernes ledelse og medarbejdere opfordres til at give øgede muligheder for beskæftigelse til:

- nuværende ansatte, der på grund af nedsat erhvervsevne har behov for et arbejde på særligt aftalte vilkår,
- personer med nedsat arbejdsevne omfattet af sociallovgivningen, f.eks. revalidender,
- ledige omfattet af lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik og lov om kommunal aktivering,
- elever ved tilbud om praktikpladser og
- ældre medarbejdere, der er fyldt 60 år.

SALA og LO vil tage initiativer til, at der gøres en indsats for at motivere virksomheder og medarbejdere til at benytte de støtteordninger, som samfundet stiller til rådighed for at fremme mulighederne for beskæftigelse af ledige og erhvervshæmmede på arbejdsmarkedet.

Hovedorganisationerne opfordrer ligeledes til, at overenskomstparterne inden for SALA-området giver adgang til, at personer, der har vanskeligt ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, kan tilbydes særlige former for beskæftigelse, der indebærer en tilvænning og oplæring til arbejdslivet, herunder eventuelt afvigelser fra overenskomsternes løn- og arbejdstidsbestemmelser.

Hovedorganisationerne er enige om, at det er vigtigt at skabe forståelse hos virksomhedernes ledelser og medarbejdere for, at også personer, der ikke kan følge de almindelige overenskomstbestemmelser, kan placeres på arbejdsmarkedet.

Med det formål at øge kendskabet til de forskellige støtteordninger nedsætter SALA og LO et fælles udvalg, der kan fremkomme med forslag til informationsaktiviteter samt drøfte initiativer inden for området med relevante myndigheder og organisationer. SALA-LO

Samarbejdsnævnet og samarbejdsudvalgene inden for området søges inddraget i dette arbejde.

### **Bilag til socialt kapitel (Aftale om ekstraordinært ansatte, ansatte med nedsat erhvervsevne m.v.)**

Parterne er enige om at søge at sikre udsatte gruppers øgede muligheder på arbejdsmarkedet.

Med udgangspunkt i overenskomsternes almindelige bestemmelser skal der være mulighed for ved aftaler med godkendelse af overenskomstens parter at lade arbejde udføre på særlige vilkår.

#### **§ 1**

Aftalen omfatter ekstraordinært ansatte omfattet af lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik og lov om kommunal aktivering. Desuden omfatter aftalen nuværende ansatte, der pga. nedsat erhvervsevne har behov for at arbejde på særligt aftalte vilkår. Herudover omfatter aftalen ansatte med nedsat erhvervsevne omfattet af sygedagpengelovens bestemmelser om langvarigt syge og bistandslovens bestemmelser om revalidering samt personer, der modtager ydelser fra det offentlige i henhold til lovgivningen om efterløn eller som førtidspensionister. Endelig omfatter aftalen ældre medarbejdere, der er fyldt 60 år.

#### **§ 2**

Ansættelse af de i § 1 omfattede grupper sker i henhold til overenskomstens bestemmelser, eventuelt suppleret af en lokal aftale indgået mellem virksomhed og tillidsrepræsentant og godkendt af overenskomstens parter.

#### **§ 3**

Den i § 2 nævnte lokalaftale kan fravige overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid m.v. Lokalaftaler, der fraviger overenskomstens almindelige bestemmelser, skal indeholde en stillingtagen til arbejdets art og det forventede omfang.

#### **§ 4**

Lokalaftaler indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten fremsendes til overenskomstens parter og træder tidligst i kraft, når begge parter har godkendt lokalaftalen.

#### **§ 5**

Lokalaftaler omfattet af denne aftale kan, medmindre andet er bestemt i lokalaftalen, opsiges til bortfald med et varsel på 6 måneder.

#### **§ 6**

Såfremt der ikke lokalt kan opnås enighed om en lokal aftales indgåelse, eller overenskomstparterne ikke kan godkende den indgåede aftale, kan uoverensstemmelsen fagretligt behandles. Såfremt der ikke opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

#### **§ 7**

Uoverensstemmelser om indgåede lokalaftalers indhold og brud på indgåede lokalaftaler behandles i henhold til overenskomstens almindelige regler herom.

## § 8

Denne aftale er en del af gældende overenskomst og kan kun opsiges i forbindelse med overenskomstfornyelser.

---

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

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.

---

## **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

40-timers arbejdsuge.....	6
Adoptanter.....	22
Akkord.....	10
Anciennitet.....	41
Ansættelsesbevis.....	5
Arbejdsmarkedspension.....	46
Arbejds miljørepræsentanter.....	28
Arbejdstid.....	5
Arbejdstøj.....	42
Barns sygdom.....	19
Barsel.....	21
Barseludligning.....	22
Befordringsgodtgørelse.....	33
Børneomsorgsdage.....	20
Databeskyttelsesforordningen.....	54
Deltidsbeskæftigelse.....	6
Efteruddannelse.....	36; 37
EGU.....	35
Elever.....	29
Erhvervsgrunduddannelse.....	35
EUV.....	35
Fastlønsaftaler.....	11
Ferie.....	32
Feriefridage.....	16; 33
Feriegodtgørelse.....	17
Feriekort.....	17
Flekstid.....	7
Fonde.....	44
Forsikringsordning til elever.....	33
Forskudt arbejdstid.....	13
Forældreorlov.....	21
Fratrædelsesgodtgørelse.....	25
Fritvalgskonto.....	15; 48
Funktionærlignende.....	49
Grøn omstilling.....	54
Gyldighedsområde.....	5
Holddriftsarbejde.....	13
Hovedaftalen.....	45
Indfasning.....	48
IT-faciliteter.....	27
Jordbrugets Uddannelsesfond.....	44
Kodex for aftaler med udenlandske arbejdere.....	53
Kompetenceafklaring.....	36
Kompetenceudvikling.....	36
Kompetenceudviklingsfond.....	44
Kontrol.....	38
Kost og logi.....	9
Lokalaftaler.....	38
Lokalløn.....	8
Lægning af arbejdstid.....	6
Løn under sygdom.....	19
Lønningsperioden.....	11
Lønudbetaling.....	11
Modregning.....	46
Natarbejdere.....	42
Nyoptagne virksomheder.....	5
Oplysninger om underleverandører.....	53
Opsigelsesvarsler.....	23

Organisationsaftaler .....	45
Overarbejde .....	12
Overenskomstfastsatte fridage .....	16; 33
Overenskomstfravigende lokalaftaler .....	7
Overførsel af ferie .....	17; 18
Pension .....	18
Pensionsbidrag .....	18; 46; 47
Pensionsindfasning .....	46
Realkompetencevurdering .....	37
Regler for behandling af faglig strid .....	45
Rådighedsvagt .....	13
Samarbejdsaftalen .....	45
Seniorfridage .....	43
Seniorsamtaler .....	43
SH-konto .....	13
Skolehjem .....	32
Socialt Kapitel .....	51
Sundhedsordning .....	18
Sygdom .....	19
Sympatikonflikt .....	40
Særoverenskomst .....	5
Søgnehelligdags- og fridagskonto .....	13
Takograf .....	38
Tillidsrepræsentanter .....	26
Tillæg til faglærte .....	9
Tilskadekomst .....	19
Timeløn .....	8
Uddannelse i forbindelse med opsigelse .....	24
Uddannelsesaftale .....	29
Uddannelsesambassadør .....	37
Uddannelsesplanlægning .....	36
Udenlandske arbejdere .....	53
Underleverandører .....	39; 53
Ungarbejdere .....	9
Variierende ugentlig arbejdstid .....	7
Vejledning ved opsigelse .....	26
Velfærdsforhold .....	42
Videreuddannelse .....	37
Vikarer .....	41
Voksenerhvervsuddannelse .....	35
Voksne elever .....	34



**GLS-A**

AGRO FOOD PARK 13  
8200 AARHUS N

8740 3400  
INFO@GLS-A.DK