

Indendørsbeplantning

Overenskomsten
2025-2028



Den Grønne Gruppe



Danske
Anlægsgartnere

Organisationernes navn og adresse:

Danske Anlægsgartnere

Sankt Knuds Vej 25

1903 Frederiksberg C.

Tlf.: 33 860 860

E-mail: info@dag.dk

Hjemmeside: www.dag.dk

Fagligt Fælles Forbund (3F)

Kampmannsgade 4

1604 København V

Tlf.: 70 300 300

E-mail: 3f@3f.dk

Hjemmeside: www.3f.dk

2025 – 2028

Indendørsbeplantning

Overenskomst

mellem

Danske Anlægsgartnere

og

Fagligt Fælles Forbund (3F)

Løn- og tillægssatser - Indendørsbeplantning 2025 – 2028

§	Emne	01-03-24	01-05-25	01-03-26	01-03-27
11	Forskudt tid - timetillæg				
	Aften (kl. 17 - kl. 22)	kr. 51,04	kr. 52,83	kr. 54,68	kr. 56,59
	Nat (kl. 22 - kl. 06)	kr. 68,06	kr. 70,44	kr. 72,91	kr. 75,46
	Weekend (fre. kl. 22 - søn. kl. 22)	kr. 102,09	kr. 105,66	kr. 109,36	kr. 113,19
§	Emne	01-03-24	01-03-25	01-03-26	01-03-27
12	Timelønninger				
	Timeløn stigning	kr. 5,75	kr. 5,00	kr. 4,75	kr. 4,50
12 a	Faglærte (Faglært tillæg på kr. 3,20 indeholdt)	kr. 174,25	kr. 179,25	kr. 184,00	kr. 188,50
12 b	Tillærte (Faglært tillæg på kr. 3,20 indeholdt)	kr. 170,80	kr. 175,80	kr. 180,55	kr. 185,05
12 c	Øvrige medarbejdere	kr. 165,50	kr. 170,50	kr. 175,25	kr. 179,75
§	Emne	01-03-24	01-05-25	01-05-26	01-05-27
17	Pension, herunder EUD-lærlinge fra 20 år				
	Ordinært arbejdsgiverbidrag	10,00 %	11,00 %	11,00 %	11,00 %
	Ordinært lønmodtagerbidrag	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
18	Lærlinge fra 18 år				
	Lærlinge – arbejdsgiverbidrag	10,00 %	11,00 %	11,00 %	11,00 %
	Lærlinge – lønmodtagerbidrag	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
19	Forhøjet pensionsbidrag under barsel				
	Arbejdsgiverbidrag	kr. 18,45	kr. 18,45	kr. 18,45	kr. 18,45
	Lønmodtagerbidrag	kr. 3,69	kr. 3,69	kr. 3,69	kr. 3,69
20	Overarbejde – tillæg pr. time				
	Første 2 timers overarbejde	50 %	50 %	50 %	50 %
	Øvrige timer	100 %	100 %	100 %	100 %
§	Emne	01-03-24	01-03-25	01-03-26	01-03-27
21	Fritvalgsopsparing	7,00 %	7,00 %	8,00 %	9,00 %
23	Søgnehelligdags- og fridagsbetaling				
	Timelønnede	8,80 %	8,80 %	8,80 %	8,80 %
	Fastlønnede – ugelønnede lærlinge inkl. ferietillæg	3,60 %	3,60 %	3,60 %	3,60 %
§	Emne	01-03-24	01-05-25	01-03-26	01-03-27
34	Tilskadekomst	Normal løn	Normal løn	Normal løn	Normal løn
35	Sygdom				
	1. – 5. uge pr. sygeforhold	I 4 uger Normal løn	Normal løn	Normal løn	Normal løn
	6. uge til og med 12. uge	I 6 uger kr. 156,00	kr. 159,75	kr. 163,25	kr. 166,75
37	Barns sygdom				
37, stk. 2-3	Barns sygdom (hjemkaldelse + 1. hele sygedag)	Normal løn	Normal løn	Normal løn	Normal løn
38	Hospitalsindlæggelse (maks. 1 uge)	Normal løn	Normal løn	Normal løn	Normal løn
44	Barsel og adoption ved 9 mdr. anciennitet				
45, stk. 2-3	Orlov de første 10 uger efter fødsel	Normal løn	Normal løn	Normal løn	Normal løn
45, stk. 4	Orlov fra 11. uge efter fødsel	Normal løn	Normal løn	Normal løn	Normal løn
46	Adoption	Normal løn	Normal løn	Normal løn	Normal løn

§	Emne	01-03-24	01-05-25	01-03-26	01-03-27
54	Lærlinge				
	Lærlinge lønstigning	3,50 %	4,00 %	3,50 %	3,50 %
	1. uddannelsesår pr. uge	kr. 2.855	kr. 2.969	kr. 3.073	kr. 3.181
	2. uddannelsesår pr. uge	kr. 3.300	kr. 3.432	kr. 3.552	kr. 3.676
	3. uddannelsesår pr. uge	kr. 3.941	kr. 4.099	kr. 4.242	kr. 4.391
	4. uddannelsesår pr. uge	kr. 4.739	kr. 4.929	kr. 5.101	kr. 5.280
§	Emne	01-03-24	01-03-25	01-03-26	01-03-27
	Voksenlærlinge - 25 år				
	Under 1 års anciennitet	kr. 164,50	kr. 169,50	kr. 174,25	kr. 178,75
	Over 1 års anciennitet	kr. 165,50	kr. 170,50	kr. 175,25	kr. 179,75
§	Emne	01-03-24	01-05-25	01-03-26	01-03-27
	EGU-lærlinge				
	1. uddannelsesår pr. uge	kr. 2.855	kr. 2.969	kr. 3.073	kr. 3.181
	2. uddannelsesår pr. uge	kr. 3.300	kr. 3.432	kr. 3.552	kr. 3.676

Der tages forbehold for fejl i oversigten over løn- og tillægssatser. Der henvises til korrekt § i overenskomsten.

Indhold

Kapitel 1 Overenskomstens gyldighedsområde.....	5
§ 1 Gyldighedsområde	5
Kapitel 2 Ansættelse	5
§ 2 Ansættelsesbevis	5
§ 3 Funktionærlignende ansættelsesforhold.....	5
Kapitel 3 Arbejdstid.....	6
§ 4 Arbejdstid.....	6
§ 5 Deltidsbeskæftigelse	6
§ 6 Varierende arbejdstid	6
§ 7 Kørsel	6
§ 8 Digital takograf.....	7
§ 9 Flekstid	7
§ 10 Fravigelse af arbejdstidsreglerne.....	8
§ 11 Forskudt arbejdstid	8
Kapitel 4 Timeløn og tillæg.....	10
§ 12 Timelønninger.....	10
§ 13 Produktionsfremmende lønsystemer.....	11
§ 14 Oplysninger om løn	11
§ 15 ATP	11
§ 16 Andre tillæg	11
Kapitel 5 Arbejdsmarkedspension.....	11
§ 17 Pension	11
§ 18 Pension til lærlinge	12
§ 19 Forhøjet pensionsbidrag.....	12
Kapitel 6 Overarbejde.....	12
§ 20 Overarbejde.....	12
Kapitel 7 Fritvalgsopsparing	13
§ 21 Fritvalgsopsparing	13
§ 22 Udbetaling af fritvalgsopsparingen	13
Kapitel 8 Søgnehelligdags- og fridagsbetaling.....	14
§ 23 Opsparing.....	14
§ 24 Søgnehelligdage og fridage.....	14
§ 25 Udbetaling	14
§ 26 Udbetaling ved fratrædelse.....	15
§ 27 Arbejde på en søgnehelligdag	15
Kapitel 9 Fridage/Fritimer	15
§ 28 Fridage	15
Kapitel 10 Ferie.....	16
§ 29 Opsparing.....	16
§ 30 Overførsel af ferie	16
Kapitel 11 Lønudbetaling.....	17
§ 31 Lønsedler.....	17
§ 32 Lønudbetaling.....	17
§ 33 Modregningsadgang i overenskomstmæssige lønstigninger	18
Kapitel 12 Tilskadekomst og sygdom.....	18

§ 34 Tilskadekomst.....	18
§ 35 Sygdom	18
§ 36 Sygdom i forbindelse med afspadsering.....	19
§ 37 Barns sygdom.....	19
§ 38 Børns hospitalsindlæggelse.....	19
§ 39 Børneomsorgsdage	20
§ 40 Børnebørns-omsorgsdage.....	20
§ 41 Frihed til pasning af syge slægtninge	20
§ 42 Ledsagelse af nærtstående	20
Kapitel 13 Sundhedsordning	21
§ 43 Sundhedsordning	21
Kapitel 14 Barsel og adoption	21
§ 44 Anciennitet.....	21
§ 45 Orlovperioder	21
§ 46 Adoption	22
Kapitel 15 Opsigelsesvarsler.....	23
§ 47 Opsigelsesvarsler for timelønsansatte.....	23
§ 48 Forlænget opsigelsesvarsel ved efteruddannelse	23
§ 49 Vejledning i a-kassen ved afskedigelse	23
§ 50 Efteruddannelse ved opsigelse.....	24
Kapitel 16 Sikkerhed, arbejdsmiljø og sikkerhedsorganisation	24
§ 51 Love og bekendtgørelse	24
§ 52 Bilen som opholdsrum	24
§ 53 Sikkerhedsorganisation	25
Kapitel 17 Lærlinge (erhvervsuddannelse)	25
§ 54 Lærlinge.....	25
Kapitel 18 Efteruddannelse og kompetenceudvikling.....	25
§ 55 Forudsætninger og løn	25
§ 56 Godkendte kurser	25
§ 57 Kursusgodtgørelse	25
§ 58 Uddannelsesambassadører.....	25
§ 59 Uddannelsesplanlægning	26
§ 60 Erhvervsrettet opkvalificering.....	26
§ 61 Uddannelse ved opsigelse	26
Kapitel 19 Tillidsrepræsentantbestemmelser	27
§ 62 Valg af tillidsrepræsentant	27
§ 63 Kursus til nyvalgte tillidsrepræsentanter	27
§ 64 Tillidsrepræsentantens rettigheder og pligter.....	27
§ 65 Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse.....	28
§ 66 Informationsmøder i arbejdstiden	29
§ 67 Fællestillidsrepræsentant.....	29
§ 68 Afskedigelse af tillidsrepræsentant	29
§ 69 Ophørte tillidsrepræsentanter	30
§ 70 Arbejdsmiljørepræsentanter	30
Kapitel 20 Øvrige bestemmelser	31
§ 71 Oplysninger om brug af underleverandører	31
§ 72 Værktøj og arbejdstøj	31
§ 73 Uddannelsesfonde.....	31

§ 74 Seniorordning / seniorfridage.....	31
§ 75 Elektroniske postløsninger.....	32
§ 76 Nyoptagne virksomheder hos Danske Anlægsgartnere	32
Kapitel 21 Kontrol og oplysninger om ansatte	32
§ 77 Kontrol af overenskomstens overholdelse	32
§ 78 Oplysninger om ansatte.....	32
Kapitel 22 Faglige forhold og overenskomstens varighed	33
§ 79 Faglig strid	33
§ 80 Hovedaftale	33
§ 81 Overenskomstens varighed	33
Kapitel 23 Protokollater	34
A. Lokal forhandling om personlig løn	34
B. Praksis vedr. modregningsadgang i overenskomstmæssige lønstigninger	34
C. Lokalaftaler og kutymmer.....	35
E. Opmåling.....	36
Kapitel 24 Tværgående protokollater	37
Bilag 1 Aftale om ferieoverførsel.....	38

Kapitel 1 Overenskomstens gyldighedsområde

§ 1 Gyldighedsområde

Denne overenskomst er gældende for alment forefaldende service- og plantearbejde, som udføres i forbindelse med indendørsbeplantning og beslægtede arbejdsområder.

Overenskomsten er tillige gældende for blomsterbinder- og blomsterdekoratørarbejde, som udføres som en integreret del af virksomhedens arbejdsfunktioner.

Endvidere omfatter overenskomsten arbejde med lettere renhold ved virksomhedens arbejdskøretøjer, herunder afvaskning, støvsugning og lignende.

Kapitel 2 Ansættelse

§ 2 Ansættelsesbevis

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

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

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens, aftalt nedenstående fravigelser af loven.

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

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

Stk. 2

Parterne har udarbejdet fyldestgørende standardansættelsesbeviser for timelønsansatte samt ansatte på funktionærlignende vilkår. Det anbefales, at disse ansættelsesbeviser anvendes, da der er enighed om, at de indeholder de relevante oplysninger.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten orienteres løbende om ansættelser.

§ 3 Funktionærlignende ansættelsesforhold

Der gives mulighed for at ansætte medarbejdere på funktionærlignende ansættelsesvilkår, jf. de retningslinjer, som fremgår af tværgående protokollat nr. 14.

Kapitel 3 Arbejdstid

§ 4 Arbejdstid

Arbejdstiden beregnes fra det sted, hvor virksomheden har sit normale tilhørsforhold / stilleplads eller andet aftalt mødested.

Stk. 2

- a) Arbejdstiden er 37 timer ugentligt på ugens 5-6 første dage fordelt med op til 9,25 timer pr. dag. Den daglige arbejdstid kan lægges mellem kl. 06.00 og kl. 17.00. Fredag mellem kl. 06.00 og kl. 16.00 og fastsættes i øvrigt af virksomheden efter drøftelse med medarbejderne. Arbejde på lørdage slutter senest kl. 12.00.
- b) Ved 4 timers arbejde har medarbejderen ret og pligt til 30 minutters spisepause uden løn.

§ 5 Deltidsbeskæftigelse

Der kan træffes aftale om deltidsbeskæftigelse på minimum 15 og højst 30 timer pr. uge (se tværgående protokollat nr. 1).

Stk. 2

Der kan ved lokalaftale og i konkrete situationer for enkeltpersoner, jf. protokollat C, aftales fravigelse af arbejdstiden mellem 30 - 37 timer.

§ 6 Varierende arbejdstid

Der kan træffes aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderne om, at den ugentlige arbejdstid kan varieres, så gennemsnittet over en 26 ugers periode ikke overstiger 37 timer. Dog kan den ugentlige arbejdstid ikke overskride 42 timer. Ugen kan øges til i alt 44 timer, hvis aftalen godkendes af tillidsrepræsentanten eller den lokale 3F-afdeling.

Stk. 2

Det er en forudsætning for anvendelse af varierende ugentlige arbejdstider, at der i virksomheden forefindes et opslag, hvoraf det fremgår, hvorledes arbejdstiden er fordelt over perioden, samt at 26 ugers planen udleveres til medarbejderne.

Stk. 3

Hvis enighed ikke kan opnås lokalt, kan spørgsmålet overgives organisationerne til behandling, og den eventuelle nye arbejdstid kan ikke træde i kraft, før behandlingen er afsluttet.

Stk. 4

Hvis der i en fastlagt periode med varierende ugentlig arbejdstid placeres arbejdstimer på lørdage, afregnes der for disse timer, som for overarbejde på hverdage, jf. kapitel 6.

Stk. 5

Ved arbejdsophør i virksomheden træffes aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen om, hvorvidt den opsparede afspadsring skal udbetales eller afspadseres.

Parterne har udarbejdet et skema til brug ved varierende arbejdstid. Det anbefales, at dette skema anvendes.

§ 7 Kørsel

Ved start hos kunden beregnes arbejdstidens begyndelse normalt fra det tidspunkt, hvor den første kunde besøges og indtil den sidste kunde er forladt. Det vil sige, at transporten til og fra kunderne ved arbejdstidens start og afslutning ikke medregnes i arbejdstiden.

Hvis der opstår en situation, der nødvendiggør, at virksomheden påfører medarbejderen en væsentlig ulempe udover det normale ved transporttidsudvidelsen uden for arbejdstiden, skal der i den konkrete situation optages forhandling mellem arbejdsgiveren og medarbejderen for kompensering for denne ulempe.

Hvis der er valgt en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, skal denne deltage i forhandlingerne.

§ 8 Digital takograf

Virksomheden afholder omkostningerne ved chaufførens erhvervelse/generhvervelse af førerkort.

Såfremt chaufføren inden for en periode på 6 måneder fra kortets udstedelse/-fornyelse opsiger ansættelsesforholdet, kan virksomheden kræve omkostninger til udstedelse af kortet refunderet i fuldt omfang. Refusion af omkostningerne kan ske ved modregning i forbindelse med sidste lønafregning.

Ved bortkomst af førerkortet afholder chaufføren selv omkostningerne til udstedelse af erstatningskort, dog ikke ved røveri/overfald, hvor der foreligger politirapport.

§ 9 Flekstid

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

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

Aftale om flekstid skal altid indgås skriftligt. "Standardaftale om flekstid" indgået mellem overenskomstparterne skal anvendes.

Stk. 2

Hensigten med indførsel af fleksibel arbejdstid er at give medarbejderne mulighed for individuelle arbejdstider, f.eks. til brug i familiemæssige sammenhæng, samtidig med at der tages hensyn til de arbejdsopgaver og ydelser, som virksomheden udfører overfor kundevirksomhederne.

Stk. 3

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

Stk. 4

Det er vigtigt, at flekstidsaftalen ikke belaster virksomheden, som derfor skal være bemanded efter arbejdsmængden og de funktioner, der skal udføres.

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

Flekstidsordningen kan inddrages for enkeltpersoner, hvis vedkommende ikke kan administrere ordningen.

Stk. 5

Afskediges medarbejderen uden egen grund, og der er plustimer på flekstidskontoen, afregnes disse timer med overtidstillæg. Ligeledes kan eventuelt timeunderskud modregnes ved sidste lønudbetaling.

Stk. 6

Opsparet flekstid afvikles normalt i timer/minutter, men kan efter aftale afvikles som hele dage.

Stk. 7

Arbejdsgiver og den ansatte kan aftale, at opsparede timer kan afspadseres sammenhængende i længerevarende perioder i vinterperioden 1. november - 31. marts, eventuel kombineret med efteruddannelse.

Stk. 8

Indgåelse af aftale om flekstid kræver iagttagelse af følgende retningslinjer:

- Deltagelsen i flekstidsaftaler er frivillig.
- Medarbejdere, der deltager i flekstidsordningen, kan placere den normale arbejdstid på ugens fem første dage i tidsrummet mellem kl. 05.00 og kl. 19.30. Tidsrammen kan indsnævres ved aftale.
- Det skal fremgå, hvornår virksomhedens normale arbejdstid er placeret, så der ikke kan opstå tvivl ved beordret merarbejde.
- Der aftales et tidsregistreringssystem, som er betryggende for begge parter, herunder hvorledes varsling om ændring af møde- og sluttidspunkt håndteres.
- Medmindre andet aftales, kan der som udgangspunkt maksimalt opspares op til 37 arbejdstimer +/- . Opdelingen af +/- timer behøver ikke at være ens.
- Beordret merarbejde afregnes altid med overtidstillæg.

Stk. 9

Flekstidsaftaler kan opsiges af arbejdsgiver eller den ansatte til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned.

Ved bortfald af flekstidsaftalen opgøres plustimer i forholdet 1:2 ved arbejdsgiverens opsigelse af aftalen.

Stk. 10

Ovenstående er ikke til hinder for, at virksomheden kan indgå aftaler om flextid med 3F lokalafdelingen på andre vilkår jf. protokollat C.

Aftaler om flekstid, jf. § 9, indgået før 1. marts 2023, fortsætter på hidtidige vilkår, medmindre andet aftales mellem parterne.

§ 10 Fravigelse af arbejdstidsreglerne

Der er ved lokal aftale adgang til at supplere og fravige overenskomstens bestemmelser vedrørende arbejdstid (se protokollat C).

§ 11 Forskudt arbejdstid

Der kan på virksomheden indgås skriftlig aftale om forskudt arbejdstid.

Stk. 2

Arbejdstiden fordeles på ikke over 5 dage og medarbejderen har ret til frihed hver 2. weekend.

Arbejdstidens placering og tillægsbetaling pr. arbejdstime

	01-05-2025	01-03-2026	01-03-2027
Timetillæg			
Aften (kl. 17 - kl. 22)	kr. 52,83	kr. 54,68	kr. 56,59
Nat (kl. 22 - kl. 06)	kr. 70,44	kr. 72,91	kr. 75,46
Weekend (fre. kl. 22 - søn. kl. 22)	kr. 105,66	kr. 109,36	kr. 113,19

Overenskomstens satser i perioden frem til 1. maj 2025 kan findes i overenskomstens udgave 2023-2025.

Stk. 3

Der udarbejdes en ugeplan med et forløb på minimum 3 uger med angivelse af de effektive arbejdstimers placering.

Ved arbejde på hverdagsfridage/søgnehelligdage skal medarbejderen afholde en fridag på et andet aftalt tidspunkt, som så vidt muligt skal placeres efter medarbejderens ønsker.

Stk. 4

Aftalen kan kun omfatte fuldtidsansatte, og medarbejderne kan ikke samtidig indgå i andre arbejdstidsmodeller.

Aftalen om forskudt arbejdstid fremsendes til forbundet til orientering, jf. protokollat C.

Stk. 5

For medarbejdere, der udfører arbejde i tidsrummet kl. 17.00 – 06.00, udgør arbejdstiden 34 timer ugentligt. Medarbejderne modtager i dette tidsrum et særligt aftentillæg på 8,11 % af den sædvanlige løn pr. arbejdstime.

Ved en ligelig fordeling af normal arbejdstid og forskudt arbejdstid udgør arbejdstiden 35,50 timer pr. uge, og aftentillægget udgør 4,23 %.

Ved en anden forskydning af arbejdstiden end ovenfor beskrevet, kan der foretages en forholdsmæssig beregning af tillæg og arbejdstid.

Ved lokalaftale kan der aftales en anden tillægsbetaling, fx et fast timetillæg.

Stk. 6 Arbejdsmiljø

Medarbejdere ansat med natarbejde skal, inden natarbejdet iværksættes, tilbydes helbreds kontrol, og har desuden ret til et årligt sundhedseftersyn, jf. arbejdsmiljølovens regler og EU-direktiv om tilrettelæggelsen af arbejdstiden (se Tværgående protokollater nr. 30 vedr. natarbejde).

Stk. 7 Varsling

Ved ændring af arbejdstidens placering for den pågældende medarbejder, varsles dette med minimum 5 X 24 timer til en uges udgang. Weekend og øvrige fridage indgår ikke.

Stk. 8 Overtid og øvrige forhold

Overarbejde samt ordinære arbejdstimer, som placeres uden for de i arbejdsplanen beskrevne arbejdstider, betales med overtidbetaling, jf. overenskomstens bestemmelser. Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der foruden forskudttidstillæg også overarbejdstillæg.

Stk. 9 Tvister

Ved parternes manglende enighed om udarbejdelse af en aftale om forskudt arbejdstid eller ved uenighed, som er opstået på baggrund af aftalen om forskudt arbejdstid, henvises til protokollat C.

Stk. 10 Opsigelsesbestemmelser

Lokalaftalen om forskudt arbejdstid kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter aftaler et andet varsel.

Ved manglende enighed om en ny aftale om forskudt arbejdstid, overgår medarbejderen til den normale arbejdstid.

Kapitel 4 Timeløn og tillæg

§ 12 Timelønninger

a) Faglærte gartnere og blomsterbindere

	Timeløn	Faglært tillæg	Samlet timeløn
Pr. 1. marts 2025	kr. 176,05	kr. 3,20	kr. 179,25
Pr. 1. marts 2026	kr. 180,80	kr. 3,20	kr. 184,00
Pr. 1. marts 2027	kr. 185,30	kr. 3,20	kr. 188,50

b) Medarbejdere som har gennemgået kurserne Begravelsesbinderi og vareeksponering (nr. 45227) samt Blomsterbinding, buketter og dekorationer (nr. 45228):

	Timeløn	Faglært tillæg	Samlet timeløn
Pr. 1. marts 2025	kr. 172,60	kr. 3,20	kr. 175,80
Pr. 1. marts 2026	kr. 177,35	kr. 3,20	kr. 180,55
Pr. 1. marts 2027	kr. 181,85	kr. 3,20	kr. 185,05

c) Øvrige medarbejdere

	Timeløn
Pr. 1. marts 2025	kr. 170,50
Pr. 1. marts 2026	kr. 175,25
Pr. 1. marts 2027	kr. 179,75

De nævnte lønsatser er gældende fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts falder.

Der kan under visse omstændigheder kræves lokal forhandling om personlig løn udover den overenskomstaftalte samlede timeløn (se protokollat A).

Stk. 2 Særlige tillæg (pr. time)

Til faglærte gartnere og blomsterbindere / blomsterdekoratører og andre, som har gennemført relevant faglig uddannelse, ydes et særligt kvalifikationstillæg på kr. 3,20 pr. time, som er indskrevet i løntabellerne § 12 a og b.

§ 13 Produktionsfremmende lønsystemer

Parterne anbefaler indførelsen af produktivitetsfremmende lønsystemer i form af bonusordninger, jobvurderinger og lignende. Udbredelsen af sådanne lønsystemer kan ske med teknisk bistand af organisationerne. Endvidere henvises til protokollat E om opmåling.

§ 14 Oplysninger om løn

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

§ 15 ATP

Arbejdsgiveren betaler bidrag til ATP som fastsat af ATP's bestyrelse.

§ 16 Andre tillæg

Der udbetales parkeringsafgifter for de dokumenterede udgifter, dog ikke ved ulovlig parkering.

Der kan stilles firmabil til rådighed efter nærmere angivne regler.

Kapitel 5 Arbejdsmarkedspension

§ 17 Pension

Der beregnes pensionsbidrag af den samlede ferieberettigede løn inklusive tillæg, søgnehelligheds- og fridagsbetaling, fritvalgsopsparing samt feriepenge.

Beløbet skal indbetales månedsvis til PensionDanmark.

Pensionen udgør som følger pr. 1. juni 2023:

Arbejdsgiverbidrag	Lønmodtagerbidrag	I alt
10 %	2 %	12 %

Ændring pr. 1. maj 2025

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til 11 %.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1 %.

Pensionen udgør som følger pr. 1. maj 2025:

Arbejdsgiverbidrag	Lønmodtagerbidrag	I alt
11 %	2 %	13 %

Stk. 2

Ansatte med 2 måneders erhvervsarbejde er omfattet af denne ordning fra deres fyldte 18. år.

Nyuddannede indtræder uanset alder i ordningen fra uddannelsens færdiggørelse.

Stk. 3

Ansatte, som fra tidligere ansættelser har været omfattet af en pensionsordning, er ikke omfattet af anciennitetskravet (se tværgående protokollat nr. 16 vedr. pensionsindfasning).

Stk. 4

En medarbejder, der når folkepensionsalderen og som fortsat er i beskæftigelse, kan vælge, om opsparingen til pension skal fortsætte eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Parterne anbefaler, at medarbejderen kontakter PensionDanmark før valget træffes.

§ 18 Pension til lærlinge

Lærlinge, der er fyldt 18 år og har 2 måneders anciennitet i virksomheden, optjener ret til pensionsindbetaling med de nævnte satser i § 17. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til sundhedsordningen i PensionDanmark.

§ 19 Forhøjet pensionsbidrag

Under de 10 ugers orlov efter § 45, stk. 2, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Bidraget udgør som følger:

Timelønsansatte

Arbejdsgiverbidrag	Lønmodtagerbidrag	I alt
kr. 18,45 pr. time	kr. 3,69 pr. time	kr. 22,14 pr. time

Månedslønnede

Arbejdsgiverbidrag	Lønmodtagerbidrag	I alt
kr. 2.957 pr. måned	kr. 592 pr. måned	kr. 3.549 pr. måned

Kapitel 6 Overarbejde

§ 20 Overarbejde

Opstår der på en arbejdsplads en akut situation, kan overarbejde forlanges udført udover den daglige arbejdstid, og hvor ikke-tvingende årsager forhindrer medarbejderen i at blive på arbejdspladsen.

Kontinuerligt overarbejde må ikke finde sted.

Stk. 2

De første to timers overarbejde på hverdage i umiddelbar tilslutning til den normale arbejdstid beregnes med et tillæg på 50 % af timelønnen.

For øvrige timer på hverdage samt lørdage og søgnehellidage beregnes et tillæg på 100 % af timelønnen.

Stk. 3

Overarbejdstimer afspadseres almindeligvis i fuldt omfang. Henholdsvis 1:1 1/2 timer og 1:2 timer.

Afspadsering sker inden for 6 måneder. I specielle tilfælde, f.eks. ved langvarig sygdom, kan afspadsering overføres til næstkommende periode.

Stk. 4

Når overarbejde udføres uden tilslutning til normal arbejdstid, beregnes der overtid for den faktiske arbejdstid med tillæg af transporttid til og fra arbejdsstedet. Eventuelle overarbejdstimer, som ikke kan afspadseres, udbetales.

Stk. 5

Overarbejdstillæg kan udbetales, mens merarbejde skal afspadseres.

Stk. 6

Der er mulighed for at indføre systematisk overarbejde, jf. tværgående protokollat nr. 29.

Kapitel 7 Fritvalgsopsparring

§ 21 Fritvalgsopsparring

Af den ferieberettigede løn opsparer virksomheden på den enkelte medarbejders fritvalgsopsparringskonto som følger:

Pr. 1. marts 2024	Pr. 1. marts 2026	Pr. 1. marts 2027
7,0 %	8,0 %	9,0 %

I fritvalgsopsparringen er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparring.

§ 22 Udbetaling af fritvalgsopsparringen

Medarbejderen kan disponere over midler på fritvalgsopsparringen til fravær ved:

1. Børneomsorgsdage, jf. § 39
2. Barnets 2. og 3. sygedag, jf. § 37, stk. 4
3. Barns lægebesøg, jf. § 37, stk. 4
4. Børnebørns-omsorgsdage, jf. § 40
5. Ledsagelse af nærtstående, jf. § 42
6. Seniordage, jf. § 74
7. Pension, jf. § 17

Der kan lokalt, jf. protokollat C, aftales andre fritvalgselementer, herunder løbende udbetaling samt betalt frihed til yderligere fravær og omsorgsforhold, end hvad der udtrykkeligt er beskrevet i overenskomsten.¹

Ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet overføres til medarbejderens pensionskonto i PensionDanmark, medmindre medarbejderen senest den 1. december anmoder om udbetaling.

Stk. 2

Hvis medarbejderen ønsker opsparringen udbetalt, og derved ikke ønsker at benytte ordningen til omsorgsdage, seniordage eller pension, og dette meddeles arbejdsgiveren, kan opsparringen tillægges søgnehelligheds- og fridagsbetalingspuljen som fremgår af § 23.

¹ Værdien af en hel omsorgsdag / fridag på 7,4 timer udgør 0,45 %

Kapitel 8 Søgnehelligdags- og fridagsbetaling

§ 23 Opsparing

Til udbetaling på søgnehelligdage og fridage opsparer arbejdsgiveren en procentandel af den fulde løn som angivet nedenfor:

	Søgnehelligdags- og fridagsbetaling	Samlet opsparing jf. §§ 21 og 23
Pr. 1. marts 2024	8,80 %	15,80 %
Pr. 1. marts 2026	8,80 %	16,80 %
Pr. 1. marts 2027	8,80 %	17,80 %

Stk. 2 Fastlønnede og lærlinge

Fastlønnede og ugelønnede lærlinge modtager sædvanlig løn på søgnehelligdage samt opsparede fridage. Disse medarbejdere opsparer i henhold til nedenstående tabel.

	Opsparing inkl. ferietillæg	Samlet opsparing jf. §§ 21 og 23
Pr. 1. marts 2024	3,6 %	10,6 %
Pr. 1. marts 2026	3,6 %	11,6 %
Pr. 1. marts 2027	3,6 %	12,6 %

Opsparingen er indeholdt ferietillægget, som pt. udgør 1,0 %.

Opsparingen kan efter aftale og eksklusive ferietillægget udbetales som i § 25, stk. 6.

§ 24 Søgnehelligdage og fridage

Der udbetales på Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, Kr. himmelfartsdag, 2. pinsedag, Juledag og 2. juledag, Nytårsdag (1. januar – henregnes til det foregående kalenderår). Endvidere udbetales der på 1. maj. Grundlovsdag er en halv fridag efter kl. 12.00.

Derudover har medarbejderen ret til en ekstra hel fridag, som enten placeres den 24. december eller den 31. december. Fastlæggelse af fridagen sker efter drøftelse med den enkelte medarbejder og under hensyntagen til virksomhedens tarv.

§ 25 Udbetaling

Den henlagte opsparing udbetales dels i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag og overenskomstmæssigt optjente fridage og dels som en restbetaling.

Stk. 2

Der udbetales den sædvanlige timeløn plus faste tillæg. Medarbejderen har dog ikke krav på udbetaling af større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældendes søgnehelligdags-/fridagskonto.

Stk. 3

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

Stk. 4

For deltidsansatte ydes forholdsmæssig betaling.

Stk. 5

Udbetaling finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligheden(e) eller fridagen(e) ligger.

Stk. 6

Et eventuelt restbeløb udbetales til medarbejderen ved afslutningen af den lønningsperiode, som ligger nærmest den 31. december samt ved fratrædelse, eller på den ansattes begæring ved barselsorlov samt ved langtidssygdom.

Stk. 7

Ved dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligheds-/fridagsbetaling afdødes bo.

§ 26 Udbetaling ved fratrædelse

Ved fratræden fra virksomheden afregnes eventuelt overskud på kontoen. I forbindelse med ansættelsesforholdets ophør, kan et eventuelt underskud på kontoen modregnes i tilgodehavende løn.

Stk. 2

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

§ 27 Arbejde på en søgnehellighed

Hvis der arbejdes på en søgnehellighed eller betalt fridag, har medarbejderen krav på betaling som nævnt i § 25, stk. 3 samt overenskomstmæssig betaling for arbejde på en søgnehellighed.

Stk. 2

Fastlønnede og lærlinge, der arbejder på en søgnehellighed eller en betalt fridag, skal ydes en erstatningsfridag samt overenskomstmæssig betaling for arbejde på en søgnehellighed.

Kapitel 9 Fridage/Fritimer

§ 28 Fridage

Ansatte optjener 37 årlige fritimer i overensstemmelse med nedenstående regler:

Stk. 2

Der optjenes ret til 3,08 fritimer med normal løn for hver måneds fuldtids beskæftigelse, (dvs. der optjenes 0,7115 time pr. uges beskæftigelse ved fuldtidsansættelse). Fritimerne betales via opsparingspuljen, jf. § 23.²

Stk. 3

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

Stk. 4

Fritimerne skal afholdes inden for afviklingsperioden og senest inden fratrædelse sker.

Stk. 5

Fritimerne kan efter medarbejderens valg afvikles som hele dage eller i timer.

² Fastlønnede og lærlinge modtager sædvanlig løn for de nævnte fritimer, der skal derfor ikke foretages betaling via opsparingspuljen, jf. § 23, stk. 2.

Stk. 6

Opsparede fritimer kan ikke pålægges afviklet i opsigelsesperioden.

Stk. 7

Ved arbejde på fridage/søgnehelligdage som nævnt i §§ 24 og 27 betales der overtidbetaling, jf. kapitel 6.

Kapitel 10 Ferie

§ 29 Opsparing

Timelønsansatte opsparer feriegodtgørelse med 12,5 % beregnet af den samlede indtjente løn. Fastansatte, herunder funktionærlignende ansatte, ydes, som hovedregel, fuld løn under ferie, samt et ferietillæg på pt. 1 %, jf. ferielovens regler.

Stk. 2

Der kan lokalt mellem medarbejder og arbejdsgiver træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

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

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

Stk. 3 Indberetning og udbetaling af feriepenge

Virksomheden indberetter løbende feriegodtgørelse til e-indkomst.

Medarbejderen kan på www.borger.dk/feriepenge se den optjente feriegodtgørelse. Samme sted skal medarbejderen anmode om udbetaling af feriegodtgørelse.

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales til medarbejderen senest ved første lønkørsel efter anmodningen dog tidligst en måned, før ferien begynder. Forudsat medarbejderen i tide har anmodet om udbetaling af feriegodtgørelsen.

§ 30 Overførsel af ferie

Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan indgå aftale om overførsel af ferie ud over 20 dage til efterfølgende ferieår på følgende vilkår:

- Aftalen skal indgås skriftligt inden ferieårets udløb og kan alene omfatte allerede optjent ferie.
- Aftalen kan alene omfatte ferie ud over 20 feriedage.
- Der kan maksimalt overføres 5 feriedage i et ferieår.

Senest i anden ferieafholdelsesperiode efter overførsel af ferie, skal al ferie afholdes.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december. Parterne anbefaler, at skemaet vedr. Aftale om ferieoverførsel (Bilag 1) anvendes.

Stk. 2

Ferie i et omfang svarende til overført ferie, kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. stk. 1, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Stk. 3

Hvis der indgås aftale om ferieoverførsel, og der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren samtidig hermed og senest inden ferieårets udløb give skriftlig meddelelse herom til den, der skal udbetale feriegodtgørelsen.

Kapitel 11 Lønudbetaling

§ 31 Lønsedler

I ønsket om at begrænse misforståelser og uoverensstemmelser er det vigtigt, at medarbejdernes lønsedler er gennemskuelige, så de ansatte ikke kan være i tvivl om deres aflønning. På den baggrund skal lønsedlerne som minimum indeholde særskilte oplysninger om nedenstående:

1. Virksomhedens cvr-nummer
2. Medarbejderens navn og adresse
3. Medarbejderens ID og fødselsdato
4. Aflønnede arbejdstimer
5. Aflønnede syge-, barsels-, og forældreorlovstimer
6. Ordinære overarbejdstimer
7. Samlede antal aflønnede arbejdstimer
8. Feriegodtgørelse / ferietillæg
9. Søgnehelligdags- og fridagsopsparing
10. Fritvalgsopsparing
11. Arbejdsmarkedspension
12. Godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag

Punkterne 5, 6, 11 og 12 skal kun fremgå, hvis medarbejderen er omfattet af forholdet i den pågældende lønperiode.

Stk. 2

Der henvises til § 75 om adgangen til at anvende elektroniske postløsninger.

§ 32 Lønudbetaling**14-dages lønnede**

Lønningsperioden er 2 uger. Afregningsdagen fastlægges som sidste dag i lønningsperioden. Lønudbetaling finder sted senest en uge efter afregningsdagen - til en torsdag. Falder lønudbetalingsdagen på en helligdag, udbetales den sidste bankdag forud.

Stk. 2 Månedsvis aflønnede

Der er mulighed for at indføre månedsvis lønudbetaling. Lønperioden er fra den 21. i måneden til den 20. i næste måned. Lønudbetalingen finder sted den sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang fra 14-dages løn til månedsvis lønudbetaling skal der på begæring udbetales et acontobeløb svarende til en halv måneds løn. Der aftales en afdragsordning for acontobeløbet.

Stk. 3 Fast månedslønnede / funktionærlignende ansættelsesforhold

Fast månedslønnede, herunder ansatte på funktionærlignende ansættelsesforhold, følger lønningsperioden som beskrevet for månedsvis aflønnede.

§ 33 Modregningsadgang i overenskomstmæssige lønstigninger

For arbejdsgivers adgang til at modregne overenskomstmæssige lønstigninger i den eksisterende løn henvises til overenskomstparternes aftale om praksis for modregningsadgang, protokollat B.

Kapitel 12 Tilskadekomst og sygdom

§ 34 Tilskadekomst

Kommer en ansat til skade i virksomheden og må forlade arbejdspladsen efter aftale med arbejdsgiveren, modtager medarbejderen den normale løn inklusive faste tillæg under fraværet i op til 10 uger.

Ved tilskadekomst, hvor 1. fraværdsdag er den 1. maj 2025 eller senere modtager medarbejderen den normale løn inklusive faste tillæg under fraværet i op til 12 uger.

§ 35 Sygdom

Medarbejdere har ret til løn under sygdom i op til 12 uger efter nedenstående retningslinjer.

Stk. 2

Arbejdsgiveren betaler normal løn, inklusive faste tillæg under sygdom i indtil 4 uger pr. sygeforhold. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. I de resterende 6 uger udgør maksimumbetalingen kr. 156,00 pr. time.

Gældende for sygemeldinger, hvor 1. fraværdsdag er den 1. maj 2025 eller senere

Arbejdsgiveren betaler normal løn, inklusive faste tillæg under sygdom i indtil 5 uger pr. sygeforhold. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. I de resterende 7 uger udgør maksimumbetalingen kr. 159,75 pr. time.

Pr. 1. marts 2026 udgør maksimumbetalingen kr. 163,25 pr. time.

Pr. 1. marts 2027 udgør maksimumbetalingen kr. 166,75 pr. time.

Stk. 3

Det er en forudsætning, at medarbejderen under fraværperioden er berettiget til dagpenge i henhold til sygedagpengelovens regler. Retten til betaling stopper, hvis refusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes den ansattes forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

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

Stk. 4

Ovennævnte regler gælder ikke for sygdomstilfælde omfattet af en mellem arbejdsgiver og den ansatte indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarig sygdom.

Stk. 5

Feriegodtgørelsen beregnes i henhold til reglerne i ferieloven.

Stk. 6

Hvis den ansatte bliver fraværende på grund af samme sygdom inden 14 kalenderdage efter, arbejdet blev genoptaget ved udløbet af den 1. sygeperiode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværperiode.

Stk. 7

Medarbejdere med samlet 3 års anciennitet inden for en 5-årig referenceperiode på virksomheden, kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, hvis medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

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

§ 36 Sygdom i forbindelse med afspadsering

Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

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

§ 37 Barns sygdom

Ansatte har ret til frihed ved barns sygdom som nedenfor beskrevet.

Stk. 2

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

Stk. 3

Når det er nødvendigt af hensyn til pasning af den ansattes syge, hjemmeværende barn/børn under 12 år, gives der frihed til den ene af barnets forældre/stedforældre, og kun indtil anden pasningsmulighed er etableret. Frihed med løn kan højst omfatte barnets første hele sygedag. Betalingen for barnets første hele sygedag udgør den normale løn inklusive faste tillæg.

Stk. 4

Hvis barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere to fridage samt frihed til lægebesøg sammen med barnet. Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til løntabet fra fritvalgsopsparingen.

Stk. 5

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

§ 38 Børns hospitalsindlæggelse

Der gives frihed, når det er nødvendigt, at den ansatte indlægges på hospital sammen med barnet, når barnet er under 14 år. Denne frihed gælder alene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12-måneders periode. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Stk. 2

Den ansatte skal på opfordring kunne fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 3

Lønnen udgør normal løn inklusive faste tillæg.

§ 39 Børneomsorgsdage

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

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

Stk. 2

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra fritvalgsopsparingen, jf. § 21.

§ 40 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

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

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

Stk. 2

Børnebørns-omsorgsdage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra fritvalgsopsparingen, jf. § 21.

§ 41 Frihed til pasning af syge slægtninge

Den ansatte har ret til frihed til pasning af alvorligt syge slægtninge i hjemmet i overensstemmelse med gældende lovgivning herom.

§ 42 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet.

Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

Stk. 2

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår.

Stk. 3

Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Stk. 4

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra fritvalgsopsparingen, jf. § 21.

Kapitel 13 Sundhedsordning

§ 43 Sundhedsordning

Virksomheder, der ikke i forvejen har en sundhedsordning, etablerer en sundhedsordning gældende for ansatte med 3 måneders anciennitet i virksomheden.

Stk. 2

Sundhedsordningen skal mindst svare til den ordning, der gælder i PensionDanmark og betales af arbejdsgiveren. Hurtig diagnose indgår i sundhedsordningen.

Stk. 3

Medarbejderen skal oplyses om, hvilken ordning man er tilsluttet og omfanget af den.

Kapitel 14 Barsel og adoption

§ 44 Anciennitet

Arbejdsgiveren betaler til ansatte, der på fødselstidspunktet har 9 måneders anciennitet i virksomheden inden for de sidste 24 måneder, løn under orlov som nedenfor beskrevet i §§ 45 og 46.

§ 45 Orlovsperioder

Før nedkomst - graviditetsorlov

I tidspunktet fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil fødslen betales der til moderen den normale løn inklusive faste tillæg under graviditetsorlov.

Stk. 2 Efter nedkomst – de første 10 uger efter fødsel

I perioden fra fødselstidspunktet og indtil udløbet af den 10. uge efter fødslen betales der til moderen den normale løn inklusive faste tillæg under barselorlov. Under de 10 ugers barselorlov opspares tillige et forhøjet pensionsbidrag, jf. § 19.

Stk. 3

Inden for samme 10 ugers periode betales der den normale løn inklusive faste tillæg til den anden forælder i op til 2 uger (tidligere fædreorlov).

Stk. 4 Efter nedkomst – fra 11. uge efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler den normale løn inklusive faste tillæg under forældreorlov i indtil 24 uger. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 2, ret til at holde 9 uger og den anden forælder ret til at holde 10 uger.

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

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

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

Arbejdsgiveren betaler den normale løn inklusive faste tillæg under forældreorlov i indtil 26 uger. Af disse 26 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 2, ret til at holde 9 uger og den anden forælder ret til at holde 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 7 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

Stk. 5

Orloven, jf. stk. 4, skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1-4 varsles med 3 uger.

Stk. 6

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

Hvis refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 7

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren normal løn inkl. faste tillæg.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren normal løn inkl. faste tillæg.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 45, stk. 4 og stk. 5, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 44 om anciennitet.

§ 46 Adoption

Adoptanter har ret til løn under orlov i 4 uger før modtagelsen af barnet. Lønnen udgør den normale løn inklusive faste tillæg.

Stk. 2

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.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Orloven fra den 11. uge efter fødsel følger reglerne som beskrevet i § 45, stk. 4 og 5.

Kapitel 15 Opsigelsesvarsler

§ 47 Opsigelsesvarsler for timelønsansatte

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

Stk. 2

Efter 4 ugers beskæftigelse er der et opsigelsesvarsel på:

- a) Fra arbejdsgiverside: 7 arbejdsdage til en uges udgang, dvs. at opsigelsen i en normal arbejdsuge skal falde inden en torsdag, hvis medarbejderen skal nå at have et opsigelsesvarsel på 7 arbejdsdage med fratrædelse ved udgangen af en normal arbejdsuge.
- b) Fra medarbejderside: 3 arbejdsdage til en uges udgang, dvs. at opsigelsen i en normal arbejdsuge skal falde inden en onsdag, hvis medarbejderen skal nå at have et opsigelsesvarsel på 3 arbejdsdage med fratrædelse ved udgangen af en normal arbejdsuge.

Stk. 3

Efter 1 års beskæftigelse er der et opsigelsesvarsel på:

- a) Fra arbejdsgiverside: 1 måned.
- b) Fra medarbejderside: 14 kalenderdage.

Stk. 4

Efter 3 års beskæftigelse er der et opsigelsesvarsel på:

- a) Fra arbejdsgiverside: 2 måneder.
- b) Fra medarbejderside: 1 måned.

§ 48 Forlænget opsigelsesvarsel ved efteruddannelse

Afskedigede medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at få forlænget opsigelsesvarslet med op til 2 uger, hvis medarbejderen deltager i relevant efteruddannelse inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse.

§ 49 Vejledning i a-kassen ved afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges 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 den lokale 3F-afdeling, herunder a-kassen. Disse placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

Vejledningen i den lokale 3F-afdeling kan foregå i et samarbejde med den relevante uddannelsesinstitution med henblik på en realkompetencevurdering, så medarbejderen har mulighed for at planlægge sin ret til opkvalificering og efteruddannelse som ledig. Friheden med løn til vejledningen i a-kassen samt realkompetencevurderingen kan udgøre op til en dag.

Stk. 2

Vejledningen kan også afholdes af den lokale 3F-afdeling på virksomheden eventuelt med deltagelse af erhvervsskolen. Samtalen placeres hurtigst muligt efter varsling af opsigelsen og under hensyntagen til virksomhedens drift.

§ 50 Efteruddannelse ved opsigelse

Medarbejdere, der har mindst et 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:

- medarbejderne vælger AMU, FVU eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse.
- kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden.

Medarbejderne har desuden under samme forudsætninger ret til at deltage i op til to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode. I den forbindelse kan deres opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst to uger, såfremt de dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel.

Medarbejderne 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 to ugers uddannelse ønskes benyttet.

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

Kapitel 16 Sikkerhed, arbejdsmiljø og sikkerhedsorganisation

§ 51 Love og bekendtgørelse

Uanset om virksomheden har pligt til at sikre valg af en arbejdsmiljørepræsentant, henvises til følgende regler:

- arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser
- regler om faste arbejdssteders indretning
- skiftende arbejdssteders indretning
- byggepladsers indretning
- skurvogne, arbejdstøj og værnemidler
- brug af kemiske bekæmpelsesmidler
- brug af tekniske hjælpemidler

Opgørelsen er ikke udtømmende.

Stk. 2

Love og bekendtgørelser skal være tilgængelige og skal løbende ajourføres.

Stk. 3

Relevant sikkerhedsudstyr som sikkerhedsfodtøj, arbejdshandsker mv. udleveres af arbejdsgiveren.

Stk. 4

Arbejdsgiveren skal sikre, at frokost samt toiletbesøg kan foretages på aftalte steder. Medarbejderen kan på forlangende kræve listen over de aftalte steder udleveret.

§ 52 Bilen som opholdsrum

Benyttede biler som opholdsrum, skal disse være indrettet med bordplade, som skal være fastmonteret under spisning. Der henvises til AT-meddelelse nr. 1.03.1 af september 1998 om velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder. Bilerne skal kunne opvarmes i perioden 15. september til 1. maj uafhængigt af bilens motor. Der henvises til Miljø- og

Fødevareministeriets bekendtgørelse nr. 844 af 23. juni 2017 om miljøregulering af visse aktiviteter § 18 (Miljøaktivitetsbekendtgørelsen).

§ 53 Sikkerhedsorganisation

I henhold til "Lov om arbejdsmiljø" angående intern sikkerhed er følgende gældende:

- Alle virksomheder skal udføre en form for sikkerhedsarbejde.
- Også virksomheder med 1 – 9 ansatte skal have en form for sikkerhedsarbejde.
- I virksomheder med 10 ansatte og derover skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres, det vil sige at de ansatte blandt sig vælger en arbejdsmiljørepræsentant, der sammen med virksomhedens arbejdsleder danner sikkerhedsgruppe.
- I virksomheder med 20 ansatte og derover, skal der oprettes et sikkerhedsudvalg hvor arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsledere og ledelse er repræsenteret.
- Efter tiltrædelse som arbejdsmiljørepræsentant skal denne snarest muligt have lejlighed til at deltage i et kursus i henhold til Arbejdsmiljøloven.
- Valg af arbejdsmiljørepræsentant foretages af samtlige ansatte i virksomheden.
- Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanten.

Kapitel 17 Lærlinge (erhvervsuddannelse)

§ 54 Lærlinge

Lærlinge, som fra 1. marts 2020 uddannes i en virksomhed omfattet af nærværende overenskomst, følger lærlingeafsnittet i anlægsgartneroverenskomsten. I øvrigt henvises til bestemmelserne i erhvervsuddannelsesloven.

Kapitel 18 Efteruddannelse og kompetenceudvikling

§ 55 Forudsætninger og løn

Medarbejdere med 2 måneders anciennitet i virksomheden har under hensyntagen til virksomhedens tarv ret til 4 ugers opkvalificering pr. løbende år.

Kompetenceudviklingen kan være både virksomhedspålagt og valgt af medarbejderen selv. Medarbejderen modtager sædvanlig løn under opkvalificeringen. Offentlig løntabsgodtgørelse og støtte fra kompetencefond tilfalder arbejdsgiver.

§ 56 Godkendte kurser

Anlægsgartnerernes kompetencefond udarbejder lister over de kurser, som fonden yder støtte til.

§ 57 Kursusgodtgørelse

Arbejdsgiver modtager støtte til kursusgodtgørelsen ved uddannelse godkendt af organisationerne.

Der henvises til tværgående protokollat nr. 3 for uddybning af betingelserne for efteruddannelse og kompetenceudvikling.

§ 58 Uddannelsesambassadører

For at understøtte opkvalificering og kompetenceudvikling på arbejdspladsen anbefales det, at hver virksomhed uddanner en medarbejder til uddannelsesambassadør via 3F's kursus.

Stk. 2

Hvis en medarbejder ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå medarbejderen med dennes kompetenceplan. Har virksomheden en uddannelsesambassadør, inddrages denne. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant eller en uddannelsesambassadør, har medarbejderen ret til at blive bistået af den lokale 3F-afdeling

§ 59 Uddannelsesplanlægning

For at understøtte uddannelsesdialogen i virksomheden skal virksomheden årligt og så vidt muligt inden 1. september afholde en kompetenceudviklingssamtale med hver enkelt medarbejder, hvor medarbejderens ønsker til kurser og opkvalificering drøftes og planlægges.

Stk. 2

Den enkelte medarbejders ønsker og behov for opkvalificering og kompetenceudvikling indgår i virksomhedens planer for beskæftigelsen hen over vinterhalvåret, så medarbejderen kan fastholdes i beskæftigelse længst muligt.

Stk. 3

Parterne anbefaler, at den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan indskrives på PensionDanmarks hjemmeside og på medarbejderens foranledning deles mellem medarbejder og virksomhed.

§ 60 Erhvervsrettet opkvalificering

Medarbejdere uden erhvervsuddannelse skal tilbydes opkvalificering til faglært niveau. På baggrund af en kompetencevurdering fra erhvervsskolen tilrettelægges et uddannelsesforløb for medarbejderen til at opnå faglært niveau. Medarbejderen modtager sædvanlig løn under opkvalificeringen.

Stk. 2

Parterne er enige om, at realkompetencevurdering skal styrkes for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder.

Alle medarbejdere har ret til at få fri med sædvanlig løn til at deltage i realkompetencevurdering i forhold til den relevante erhvervsuddannelse.

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på følgende måder:

- Realkompetencevurdering på en erhvervsskole.
- Vejledende realkompetencevurdering på PensionDanmarks hjemmeside.

Medarbejderen har ret til at gennemføre realkompetencevurderingen senest 6 måneder efter, ønsket er fremsat skriftligt overfor virksomheden.

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

§ 61 Uddannelse ved opsigelse

Endvidere henvises til § 48 vedrørende forlænget opsigelsesvarsel ved efteruddannelse.

Kapitel 19 Tillidsrepræsentantbestemmelser

§ 62 Valg af tillidsrepræsentant

I virksomheder, hvor beskæftigelsen er på mindst 4 ansatte, har de ansatte ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten skal være medlem af 3F og så vidt muligt have arbejdet i virksomheden det seneste år.

Stk. 2

I virksomheder med flere geografisk adskilte afdelinger/stillepladser er der adgang til at vælge en tillidsrepræsentant i hver afdeling, når ovennævnte er opfyldt.

Stk. 3

Til afløsning for en tillidsrepræsentant, når denne er fraværende i længere tid på grund af sygdom, ferie, kursus mv., vælges samtidig en stedfortræder, der nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten, jf. § 68, i den tid vedkommende er i funktion som tillidsrepræsentant.

Stk. 4

Valg af en tillidsrepræsentant finder sted i arbejdstiden i forbindelse med arbejdstidens begyndelse eller ophør på en sådan måde, at alle indenfor det område, som tillidsrepræsentanten skal virke for, får mulighed for at deltage i afstemning.

Stk. 5

Efter en funktionstid på 2 år foretages nyt valg, hvor genvalg kan finde sted.

Stk. 6

Valget skal godkendes af den lokale 3F-afdeling, ligesom arbejdsgiveren eller dennes repræsentant på stedet skal have meddelelse om, hvem der er valgt som tillidsrepræsentant.

§ 63 Kursus til nyvalgte tillidsrepræsentanter

Nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes et kursus af 2 x 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanter har ret til at deltage i et sådant kursus indenfor de første 18 måneder efter vedkommende er valgt.

Stk. 2

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

§ 64 Tillidsrepræsentantens rettigheder og pligter

Tillidsrepræsentanten har ret og pligt til at sikre, at de i overenskomstens fastsatte bestemmelser overholdes.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten skal omgående optage forhandlinger med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, når der opstår uoverensstemmelser på arbejdspladsen.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Arbejdet udøves uden løntab. Hvis tillidsrepræsentanten må frigøres fra deltagelsen i akkord for at varetage sine opgaver, aflønnes vedkommende med gennemsnitsfortjenesten.

Der kan lokalt træffes aftale om hel eller delvis aflønning af tillidsrepræsentanten.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten har uhindret adgang til de forskellige arbejdssteder.

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten har efter eget ønske ret til fri telefon (ikke til privat brug) eller et kontantbeløb som tilskud til egen telefon på kr. 200 pr. måned. Beløbet er skattepligtigt.

Stk. 6

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet og sikker e-mailadresse, samt adgang til mødefaciliteter.

Stk. 7

Ved udlevering af personoplysninger henvises til tværgående protokollat 23 om Organisationsaftale om databaseskyttelse.

Stk. 8

Tillidsrepræsentanten og/eller dennes stedfortræder har ret til den nødvendige frihed med løn i arbejdstiden, når denne bliver indkaldt til møder og forhandlinger af sin organisation, bl.a. møder der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Stk. 9

Tillidsrepræsentanten, dennes stedfortræder i arbejdstiden eller medarbejdere med fagligt tillidshverv har efter afgivelse af et rimeligt varsel (min. 4 uger) ret til den fornødne frihed, når de skal deltage i faglige kurser eller anden oplysningsvirksomhed.

Stk. 10

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om nyansættelser og afskedigelser.

Stk. 11

Når det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde i arbejdstiden for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal denne meddele dette til arbejdsgiveren eller arbejdsgiverens repræsentant.

§ 65 Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

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

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

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

Transportudgiften dækkes af forbundet.

§ 66 Informationsmøder i arbejdstiden

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

Ved ansættelse af medarbejdere gives der derfor adgang til, at den stedlige tillidsrepræsentant, i arbejdstiden og i umiddelbar forlængelse af ansættelsen, kan informere nyansatte medarbejdere om muligheden for medlemskab af 3F, samt om virksomhedens ansættelsesvilkår, herunder overenskomstforhold, lokalaftaler, eventuelle personalehåndbøger og lignende.

Informering kan foregå ved enkeltmandssamtale eller gruppevis, fx ved ansættelse af et større antal medarbejdere. Orienteringsmødet bør foregå snarest muligt efter ansættelsen og som udgangspunkt inden 14 dage, dog senest inden en måned. De nærmere retningslinjer for orienteringsmødet aftales lokalt.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten har adgang til én gang i kvartalet at indkalde til informationsmøde af indtil 2 timers varighed (inkl. evt. køretid) i arbejdstiden. Den lokale 3F-afdeling har adgang til at deltage i disse møder. Kvartalsmøderne skal finde sted i forbindelse med arbejdstids begyndelse eller ophør, medmindre andet tidspunkt aftales lokalt med arbejdsgiveren.

Stk. 3

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan den lokale 3F-afdeling i årets første eller andet kvartal afholde et møde med henblik på at få valgt en tillidsrepræsentant i henhold til § 62, stk. 1. Efter aftale med virksomheden kan mødet også afholdes på et andet tidspunkt.

§ 67 Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder, hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter inden for overenskomsten, samt på virksomheder med flere afdelinger, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie, fridage, velfærdsforhold og lignende, kan være samtlige medarbejders repræsentant overfor ledelsen.

Stk. 2

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

Stk. 3

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

§ 68 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Principielt må en tillidsrepræsentant ikke afskediges. Afskediges en tillidsrepræsentant, må afskedigelsen begrundes i tvingende årsager, og denne har da krav på 3 måneders varsel udover sædvanlig overenskomstmæssig opsigelse til ophør ved en lønningsperiodes afslutning.

Stk. 2

Skønner forbundet, at afskedigelsen er uberettiget, er arbejdsgiveren pligtig til at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse af sagen.

Stk. 3

Skyldes afskedigelsen arbejdsmangel, herunder afvikling af en fjerntliggende arbejdsplads, bortfalder varslingsfristen, dog således at tillidsrepræsentanten under skyldig hensyntagen til anciennitet mv. er den sidste, der afskediges.

§ 69 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 udover medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 3 måneder efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

§ 70 Arbejdsmiljørepræsentanter

3F Arbejdsmiljørepræsentanten har efter eget ønske ret til fri telefon (ikke til privat brug) eller et kontantbeløb som tilskud til egen telefon på kr. 200 pr. måned. Beløbet er skattepligtigt.

Stk. 2

3F Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af deres hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet og sikker e-mailadresse, samt adgang til mødefaciliteter.

Stk. 3

3F Arbejdsmiljørepræsentanten sidestilles med tillidsrepræsentanten i forhold til deltagelse i forbundets kurser og møder, undtagen møder omhandlende nedenstående punkter, medmindre disse omhandler forhold omkring arbejdsmiljø.

- Regler for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Stk. 4

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i lighed med tillidsrepræsentanten have den fornødne tid til at varetage sine pligter. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde. Der henvises desuden til tværgående protokollat 26 om samarbejde på virksomheder af alle størrelser.

Stk. 5

Arbejdsmiljørepræsentanter nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter.

Stk. 6 Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Den Grønne Gruppe, modtager et årligt vederlag på kr. 9.000, som betales af arbejdsgiveren via Uddannelses-, Sikkerheds- og Samarbejdsfonden.

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

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.
(Se tværgående protokollat nr. 27.)

Kapitel 20 Øvrige bestemmelser

§ 71 Oplysninger om brug af underleverandører

I konkrete tilfælde og på anmodning fra 3F Den Grønne Gruppe skal Danske Anlægsgartnere på virksomhedens vegne oplyse hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå:

- 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 instruktionsbeføjelser over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

§ 72 Værktøj og arbejdstøj

Værktøj og arbejdstøj udleveres efter behov.

§ 73 Uddannelsesfonde

Til DA/FH's udviklingsfond (tidligere FIU-fond) indbetales 47 øre pr. beskæftigelsestime, der fordeles med 3/4 til FH og 1/4 til DA. (se tværgående protokollat nr. 19).

Pr. 1. januar 2026 forhøjes beløbet til 49 øre pr. præsteret arbejdstime.

Pr. 1. januar 2027 forhøjes beløbet til 51 øre pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 2

Der indbetales 23 øre pr. præsteret arbejdstime pr. overenskomstansat til Anlægsgartnerfagets Uddannelsesfond. Af disse afsættes 4 øre til refusion af arbejdsgiverens udgifter i forbindelse med lærlingens skolehjem.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes beløbet til 28 øre pr. præsteret arbejdstime.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes beløbet til 30,50 øre pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 3

Der indbetales årligt 780 kr. pr. fuldtidsansat til kompetenceudviklingsfonden.

Stk. 4

Virksomheden afsætter pr. 1. marts 2025 60 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, sikkerheds- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen, inden for overenskomstens område.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes beløbet til 62,50 øre pr. præsteret arbejdstime.

§ 74 Seniorordning / seniorfridage

Medarbejderne har ret til at gøre brug af seniorordningen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Hele eller dele af pensionsbidraget samt fritvalgsopsparingen kan konverteres til betalt frihed i op til 46 dage årligt. Seniorordningen kan også finansieres ved brug af egne midler (se tværgående protokollat nr. 15).

§ 75 Elektroniske postløsninger

Virksomheder kan benytte elektroniske postløsninger, f.eks. via e-Boks eller e-mail til udlevering af feriekort og lønsedler mv., der udveksles under eller efter ansættelsesforholdets ophør.

Stk. 2

Virksomheder, der ønsker at overgå til elektroniske postløsninger, skal varsle medarbejderne med minimum 3 måneder. 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.

§ 76 Nyoptagne virksomheder hos Danske Anlægsgartnere

Virksomheder, der optages som medlemmer af Danske Anlægsgartnere, og som hidtil har været omfattet af en anden overenskomst, omfattes af Danske Anlægsgartneres overenskomster tre måneder efter, at forbundet har modtaget meddelelse om virksomhedens optagelse i Danske Anlægsgartnere.

Stk. 2 Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst

Tiltrædelsesoverenskomster / virksomhedsoverenskomster, der gælder i virksomheder, der melder sig ind i Danske Anlægsgartnere, gælder i indtil tre måneder efter, at forbundet har fået skriftlig meddelelse om medlemskabet af Danske Anlægsgartnere. Herefter bliver overenskomsten for indendørsbeplantning gældende.

Stk. 3 Tilpasningsforhandling

Der optages, snarest efter virksomhedens optagelse i Danske Anlægsgartnere, tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Stk. 4 Udmeldelse

Ved udmeldelse af Danske Anlægsgartnere aktiveres tiltrædelsesoverenskomsten igen, medmindre virksomheden bliver omfattet af en anden overenskomst via medlemskabet af en DA-organisation.

Kapitel 21 Kontrol og oplysninger om ansatte

§ 77 Kontrol af overenskomstens overholdelse

Den lokale 3F-afdeling eller forbundet (Den Grønne Gruppe) har - efter forudgående henvendelse til arbejdsgiveren - ret til ved deres repræsentant at lade foretage kontrol på arbejdspladserne med henblik på overenskomstens overholdelse, dog må kontrollen ikke hindre arbejdsgangen.

Hvis forbundet anmoder om kontrol, skal Danske Anlægsgartnere gives mulighed for at deltage i kontrolbesøget.

§ 78 Oplysninger om ansatte

Oplysninger om de i en virksomhed beskæftigede ansatte under nærværende overenskomstområde skal på begæring af forbundet eller fagforeningens repræsentanter, gives af arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Kapitel 22 Faglige forhold og overenskomstens varighed

§ 79 Faglig strid

Som regel for behandling af faglig strid gælder den mellem hovedorganisationerne sidst vedtagne norm.

§ 80 Hovedaftale

Hovedaftalen mellem LO og DA finder anvendelse.

§ 81 Overenskomstens varighed

Ændringerne træder i kraft pr. 1. marts 2025, og overenskomsten gælder indtil den af en af parterne opsiges til ophør med 3 måneders varsel til den 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2028.

København den 12. marts 2025

For Fagligt Fælles Forbund

Allan Busk

For Danske Anlægsgartnere

Søren Sømod

A. Lokal forhandling om personlig løn

Hvis der sker faglig opkvalificering, ændring af arbejdsområde, forøgelse af ansvar eller andre væsentlige ændringer af medarbejderes arbejdsopgaver, kan medarbejderen kræve forhandling af særlige tillæg eller højere timelønninger. Aftaler indgås lokalt mellem virksomheden og medarbejderen.

Tillidsrepræsentanten kan inddrages i disse forhandlinger. Tillæg og personlig løn fastsættes under hensyn til den pågældendes kvalifikation, anciennitet samt efter arbejdets karakter.

Hvis enighed ikke opnås, kan spørgsmålet ikke videreføres.

B. Praksis vedr. modregningsadgang i overenskomstmæssige lønstigninger

Modregning på normallønsområdet

Overenskomsterne mellem Danske Anlægsgartnere og 3F er normallønsoverenskomster med en i praksis udviklet adgang til modregning i ikke-overenskomstmæssige tillæg, personlige tillæg og lignende.

Tillæg givet for særlige kompetencer og kvalifikationer vil umiddelbart ikke være modregningsbare (uden særlig aftale derom), da kompetencerne også vil være til stede efter en overenskomstmæssig lønstigning.

Modregning kan kun ske samtidig med, og i forbindelse med den overenskomstmæssigt aftalte lønregulering.

3F og Danske Anlægsgartnere er enige om, at nedenstående retningslinjer skal følges forinden virksomheden foretager modregning i overenskomstaftalte lønreguleringer.

Parterne anbefaler i øvrigt, at tillidsrepræsentanten eller den lokale 3F-afdeling inddrages i forløbet.

Modregning kræver iagttagelse af følgende regler:

- 1) Virksomheden skal varsle modregning med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, dvs. inden udløbet af november måned det foregående år. Både medarbejdere og den lokale 3F-afdeling skal varsles.
- 2) Selve modregningen kan ske på to måder – i begge tilfælde med ikrafttræden 1. marts:
 - A. Forhandling med medarbejderne eller tillidsrepræsentanten, der resulterer i en aftale.
 - eller
 - B. Varsling af modregning overfor den enkelte medarbejder med iagttagelse af medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel, og med oplysning om konsekvenserne ved accept/manglende accept.

C. Lokalaftaler og kutyper

Overenskomstparterne er positivt indstillet overfor, at der på virksomhederne kan være lokale forhold som er egnet til, at der indgås lokale aftaler til gavn for virksomheden og de ansatte. Lokalaftaler kan supplere eller fravige overenskomstens bestemmelser. Lokalaftaler skal indgås i respekt af overenskomsten. Lokalaftaler som fraviger overenskomstens bestemmelser må samlet set ikke forrykke overenskomstens indhold.

Fravigende lokalaftaler

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige overenskomstens bestemmelser vedrørende arbejdstid herunder muligheden for aftale om årsværk.

Fravigende lokalaftaler udover de nævnte skal indgås under medvirken af organisationerne.

Arbejdstid:

Formålet er at give mulighed for at de lokale parter kan aftale placering af arbejdstiden uafhængig af søgnehelligdage mv. på ugens 5 første dage og inden for den arbejdstidsangivelse som fremgår af § 4.

Årsværk

Formålet med at ansætte medarbejdere på årsværk er, at disse knyttes fast til virksomheden ud fra en ansættelsesaftale, hvor arbejdstiden beregnet ud fra det aftalte timetal fordelt med 1/12 pr. måned hele året. Årsværk kan ikke anvendes til midlertidige ansatte.

Supplerende lokalaftaler

Nærværende protokollat er ikke til hinder for, at der kan indgås lokalaftaler om andre forhold som supplerer overenskomstens indhold.

Indgåelse af lokalaftaler

Lokalaftaler skal altid være skriftlige.

Lokalaftaler omfatter som alt overvejende hovedregel en lokal arbejdsplads eller driftscenter / afdeling. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, skal lokalaftaler indgås med de lokale 3F-afdelinger.

Det er arbejdspladsens beliggenhed i forhold til 3F-afdelingernes geografiske område, der er bestemmende for definitionen "Den lokale afdeling".

I virksomheder hvor der er valgt en fællestillidsrepræsentant kan denne indgå lokalaftaler som omfatter samtlige driftscentre / afdelinger.

Hvis der ikke er valgt en fællestillidsrepræsentant, skal en lokalaftale for at have gyldighed for flere driftscentre/afdelinger tegnes af de berørte tillidsrepræsentanter i fællesskab. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, af de lokale 3F-afdelinger i fællesskab.

Kan der ikke opnås enighed i forbindelse med indgåelse af overenskomstfravigende lokalaftaler, kan den ene af parterne begære sagen behandlet af organisationerne.

Overenskomstfravigende lokalaftaler skal sendes til orientering til 3F Den Grønne Gruppe, via den lokale 3F afdeling, hvor under den tegningsberettigede tillidsrepræsentant er medlem. Forbundet har 14 dages indsigelsesret fra aftalens indgåelse. Indsigelse skal tilsendes Danske Anlægsgartnere.

Indgås lokalaftalen kun af en lokal 3F-afdeling, skal aftalen ikke fremsendes til forbundet og kan ej heller underkendes af forbundet.

Kutymmer

En kutyme kan beskrives som en stiltiende lokalaf tale eller praksis. Det er en forudsætning at praksis har virket gennem et længere tidsrum, at den har et klart og entydigt indhold og at den er fulgt uden nævneværdige afvigelser og, at både ledelse og medarbejdere har fulgt den ud fra en klar opfattelse om, at være rettelig forpligtigede til det, eller har givet den anden part indtryk af det. Hvorvidt der foreligger en kutyme, beror på en konkret vurdering.

Opsigelse af lokalaf taler og kutymmer

Lokalaf taler og kutymmer kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

I tilfælde af opsigelse er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt. Hvis enighed ikke opnås, kan sagen behandle ved mæglingsmøde og ved manglende enighed ved organisationsmøde.

Hvis én af parterne begærer det, kan opsigelsen af en lokalaf tale eller kutyme behandles fagretligt, jf. Norm for behandling af faglig strid.

Den fagretlige behandling skal, så vidt det er muligt, være gennemført inden opsigelsesvarslets udløb. Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de her beskrevne regler er iagttaget, selvom udløbsdatoen er passeret.

E. Opmåling

Overenskomstparterne er enige om, at anvendelsen af produktivitetsfremmende lønsystemer kan benyttes ved arbejdet med indendørsbeplantning.

Parterne er enige om at der på begæring af virksomheden eller tillidsrepræsentanten / 3F-afdelingen kan foretages opmåling af arbejdet. Aftalen skal indeholde pris og betingelser for arbejdets udførelse både kvantitativt og kvalitativt, Aftale om akkord skal foregå under hensyn til arbejdsmiljøet. Kørsel mellem kunderne kan indgå i opmålingen.

Kapitel 24 Tværgående protokollater

Nedenstående opstilling af protokollater er tværgående for de 3 overenskomster indgået mellem 3F og DAG omhandlende Anlægsgartneri, Golfbaner og Indendørsbeplantning. Protokollaterne fremgår af et selvstændigt protokollathæfte med bestillingsnr. 4004.

- Nr. 01. Deltidsbeskæftigelse
- Nr. 02. Uddannelse
- Nr. 03. Efteruddannelse og kompetenceudvikling
- Nr. 04. Erhvervsrettet efteruddannelse efter uddannelsesplan
- Nr. 05. Omgåelse af overenskomsten
- Nr. 06. Social dumping
- Nr. 07. Underentreprenører
- Nr. 08. Udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold
- Nr. 09. Kodeks vedr. aftaler om bolig for udenlandske arbejdere
- Nr. 10. Pensionsforhold for udstationerende virksomheder
- Nr. 11. Supplerende ferie for udstationerende virksomheder
- Nr. 12. Etablering af et ligelønsnævn
- Nr. 13. Implementering af ligelønsloven
- Nr. 14. Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår
- Nr. 15. Seniorpolitik
- Nr. 16. Protokollat vedr. pension og pensionsindfasning
- Nr. 17. Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalg for nyindmeldte virksomheder
- Nr. 18. Aftale om ekstraordinært ansatte, ansatte med nedsat erhvervsevne mv.
- Nr. 19. Bidrag til DA/FH-udviklingsfonden
- Nr. 20. Implementering af Europa parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde
- Nr. 21. Aftale om gennemførelse af direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden
- Nr. 22. Udfordringer i forbindelse med digital omstilling
- Nr. 23. Organisationsaftale om databeskyttelse
- Nr. 24. Virksomhedsoverdragelse
- Nr. 25. Organisationsaftale om afvikling af sager om chikane og vold
- Nr. 26. Samarbejde på virksomheder af alle størrelser
- Nr. 27. Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter
- Nr. 28. Organisationsaftale omhandlende anlægsgartneroverenskomstens dækningsområde
- Nr. 29. Afspadsering af systematisk overarbejde
- Nr. 30. Nye regler og rammer vedrørende natarbejde
- Nr. 31. Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde
- Nr. 32. Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet
- Nr. 33. Arbejdsvilkårsdirektivet (2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union
- Nr. 34. Fornylsesaftalens fortolkning

Aftale om ferieoverførsel

I henhold til overenskomst
mellem
Danske Anlægsgartnere og 3F Den Grønne Gruppe

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

Medarbejderens fulde navn:	Fødselsdag: (dd-mm-åååå)
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

1. Overført ferie

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

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres til næste ferieår.

Aftaler om afvikling

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

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

2.2 ☐ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:
Fra og med den ____/____ 20____ til og med den ____/____ 20_____.

2.3 ☐ Anden eller supplerende aftale:

--

2. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel for ferie ud over 20 feriedage skal indgås inden den 31. december efter ferieårets udløb.

3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.

3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden den 31. december efter ferieårets udløb skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

3F Den Grønne Gruppe

Kampmannsgade 4
1604 København V
Tlf.: 70 300 300
www.3f.dk

Danske Anlægsgartnere

Sankt Knuds Vej 25
1903 Frederiksberg C
Tlf.: 33 860 860
www.dag.dk