

Tværgående protokollater 2025-2028

Gældende for overenskomsterne:

- Anlægsgartnerarbejde
- Golfbaner
- Indendørsbeplantning

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

Tlf.: 70 300 300

E-mail: 3f@3f.dk

Hjemmeside: www.3f.dk

2023 – 2025

Tværgående protokollater

Til overenskomsterne

mellem

Danske Anlægsgartnere

og

Fagligt Fælles Forbund (3F)

Indhold

Protokollatbeskrivelse	3
Nr. 1. Deltidsbeskæftigelse	3
Nr. 2. Uddannelse	3
Nr. 3. Efteruddannelse og kompetenceudvikling	4
Nr. 4. Erhvervsrettet efteruddannelse efter uddannelsesplan	6
Nr. 5. Omgåelse af overenskomsten	6
Nr. 6. Social dumping	6
Nr. 7. Underentreprenører	7
Nr. 8. Udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold	9
Nr. 9. Kodeks vedr. aftaler om bolig for udenlandske arbejdere	10
Nr. 10. Pensionsforhold for udstationerende virksomheder	11
Nr. 11. Supplerende ferie for udstationerende virksomheder	12
Nr. 12. Etablering af et ligelønsnævn	13
Nr. 13. Implementering af ligelønsloven	14
Nr. 14. Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår	16
Nr. 15. Seniorpolitik	17
Nr. 16. Protokollat vedr. pension og pensionsindfasning	19
Nr. 17. Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalg for nyindmeldte virksomheder	20
Nr. 18. Aftale om ekstraordinært ansatte, ansatte med nedsat erhvervsevne mv.	21
Nr. 19. Bidrag til DA/FH-udviklingsfonden	21
Nr. 20. Implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde	22
Nr. 21. Aftale om gennemførelse af direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden	23
Nr. 22. Udfordringer i forbindelse med digital omstilling	23
Nr. 23. Organisationsaftale om databeskyttelse	23
Nr. 24. Virksomhedsoverdragelse	24
Nr. 25. Organisationsaftale om afvikling af sager om chikane og vold	24
Nr. 26. Samarbejde på virksomheder af alle størrelser	25
Nr. 27. Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter	26
Nr. 28. Organisationsaftale omhandlende anlægsgartneroverenskomstens dækningsområde ..	27
Nr. 29. Afspadsering af systematisk overarbejde	27
Nr. 30. Nye regler og rammer vedrørende natarbejde	28
Nr. 31. Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningmateriale om natarbejde	29
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	29
Nr. 33. Arbejdsvilkårsdirektivet (2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union	30
Nr. 34. Fornyelsesaftalens fortolkning	30

Protokollatbeskrivelse

Nærværende protokollatsamling er gældende for alle overenskomster indgået mellem Fagligt Fælles Forbund (3F) og Danske Anlægsgartnere.

Nr. 1. Deltidsbeskæftigelse

Der kan lokalt træffes aftale om deltidsbeskæftigelse.

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigelse skal udgøre mindst 15 og højst 30 timer pr. uge. Ved ansættelse af deltidsbeskæftigelse aftales i hvert enkelt tilfælde den normale ugentlige arbejdstid (længde og placering).

Aflønning af deltidsbeskæftigelse sker i henhold til de gældende overenskomstmæssige bestemmelser. Der må ikke ydes lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale. Arbejdstimer ud over den aftalte arbejdstid aflønnes med vedkommende normale timeløn. Arbejdstimer ud over virksomhedens normale arbejdstid ved fuldtidsarbejde aflønnes som overarbejde som for de øvrige medarbejdere.

Organisationerne har i henhold til Regler for behandling af faglig strid påtaleret over for misbrug af den bestemmelse og herunder tilfælde, hvor antallet af deltidsbeskæftigelse skønnes urimeligt.

Der er enighed om, at overenskomsternes bestemmelser om anciennitet gælder for deltids arbejdere på samme måde som for fuldtids arbejdere.

Erhvervshæmmede

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

Delpension, delefterløn

For medarbejdere, der anmoder om nedsat arbejdstid som følge af overgang til delpension eller delefterløn, kan der aftales forkortet arbejdstid.

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

Nr. 2. Uddannelse

Parterne vil fortsætte de fælles bestræbelser på at højne bevidstheden i brancherne og virksomhederne om nødvendigheden af en fælles uddannelsesindsats. Målet er, at alle i brancherne – såvel ledere som medarbejdere – betragter uddannelse som både en ret og en pligt.

Parterne vil stille rådgivning til rådighed for medlemsvirksomhederne/medlemmerne med henblik på at gøre det lettere for dem at gennemføre de lokale kompetenceudviklingsaktiviteter, der er aftalt i denne overenskomst.

Parterne er enige om at fortsætte samarbejdet vedrørende fornyelsen af branchernes erhvervsuddannelser. Desuden skal der samarbejdes om at rekruttere flere - både unge og voksne - medarbejdere til brancherne via lærlingekontrakter.

Parterne fortsætter samarbejdet om at opnå, at så mange medarbejdere som muligt, der ikke har gennemført en af branchernes erhvervsuddannelser, tilbydes deltagelse i en individuel kompetenceafklaring med henblik på efterfølgende deltagelse i et meritvejsforløb.

Parterne fortsætter samarbejdet om at oprette flest mulige EUD-lærepladser i virksomhederne. Parterne vil arbejde for, at flest muligt egnede virksomheder godkendes som praktikvirksomheder.

Nr. 3. Efteruddannelse og kompetenceudvikling

Parterne ønsker at styrke samarbejdet om uddannelse i virksomhederne med henblik på at forbedre medarbejdernes kompetencer og virksomhedernes konkurrenceevne. En styrket og systematisk dialog om opkvalificering til fuldt faglært niveau, samt løbende kompetenceudvikling af faglærte medarbejdere er et bærende element for styrke såvel medarbejdere som virksomheder i branchen.

Protokollatet er en uddybning af teksten vedr. efteruddannelse i overenskomsterne.

Stk. 1. Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomhederne

Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedernes medarbejdere.

Samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen. Besøget kan rekvireres når én af partnerne ønsker det.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant, har medarbejderen ret til at blive bistået af den lokale 3F afdeling.

Stk. 2. Erhvervsrettet efteruddannelse aftalt mellem virksomhed og medarbejder

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 efteruddannelse, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.

Stk. 3. Uddannelsesaktiviteter med støtte fra Anlægsgartnerkompetencefonden

Anlægsgartnerfonden yder støtte til kompetenceudvikling af medarbejdere til såvel selvvalgt som virksomhedspålagte kurser. Kompetencefondens bestyrelse udarbejder lister over kurser, der ydes tilskud til. På listen over tilskudsgivende kurser skal indgå:

- Individuel kompetencevurdering
- Forberedende voksenundervisning, ordblindeundervisning og dansk for indvandrere

Det er en forudsætning, at de pågældende kurser er omfattet af en virksomhedsuddannelsesplan aftalt mellem virksomhed og medarbejder, jf. stk. 2. Det er desuden en betingelse, at kurserne er optaget på den af Anlægsgartnerkompetencefondens bestyrelse aftaler om kurser på positivlisten. Sidstnævnte betingelse kan fraviges, såfremt der er tale om kurser, der indgår på en uddannelsesplan som led i at opnå en relevant erhvervsuddannelse.

For den ikke-erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra Anlægsgartnerkompetencefonden, at uddannelsesaktiviteten indgår på virksomhedsuddannelsesplanen. Virksomhedsuddannelsesplanen for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder udarbejdes på baggrund af en individuel

kompetencevurdering. Kompetencevurderingen skal afklare, hvilke kurser medarbejderen mangler for at nå en relevant erhvervsuddannelse. Erhvervsskolens kompetencevurdering fører til en individuel uddannelsesplan, der beskriver de kurser/uddannelsesaktiviteter, der skal gennemføres for at nå frem til faglært niveau. Medarbejderens individuelle uddannelsesplan samt virksomhedsuddannelsesplanen skal registreres hos fondens administrator som forudsætning for bevilling af støtte fra Anlægsgartnerfonden.

Stk. 4. Medarbejderens ret til løn i forbindelse med kompetenceudvikling med støtte fra kompetencefonden

Medarbejderen med 2 måneders ansættelse i virksomheden har ret til 4 ugers kompetenceudvikling pr. løbende år inklusiv virksomhedsrelevant efteruddannelse.

Medarbejderen modtager sædvanlig overenskomstmæssig løn ved såvel virksomhedspålagt og selvvalgt kompetenceudvikling.

Virksomheden modtager den af kompetencefonden besluttede støtte til dækning af udgifterne til sædvanlig overenskomstmæssig løn. Eventuel offentlig løntabsgodtgørelse, eksempelvis VEU-godtgørelse eller anden offentlig støtte på samme niveau, tilfalder virksomheden.

Stk. 5. Kursusgodtgørelse ved AMU-kurser

Virksomheden kan desuden få refusion for kursusgodtgørelsen ved AMU-kurser.

Stk. 6. Virksomhedens bidrag til Anlægskompetencefonden

Virksomhedernes bidrag til Anlægsgartner kompetencefonden udgør 780 kr. pr. fuldtidsansat medarbejder.

Stk. 7. Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn

Sædvanlig overenskomstmæssig løn betyder den løn som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid, og samme varighed som den på pågældende uddannelse. Heri indgår således pension og personlige tillæg.

Stk. 8. Kursusgodtgørelse ved uddannelse uden tilskud fra kompetencefond

Såfremt kompetencefondens midler er opbrugt, kan en medarbejder på virksomhedens foranledning deltage i et af organisationerne godkendte kurser. Arbejdsgiver udreder forskellen mellem den offentlige kursusgodtgørelse og den ansattes normale løn, dog maksimalt kr. 125,00 kr. pr. time. Arbejdsgiveren betaler under kursusforløbet feriepenge og pension.

Desuden kan den ansatte efter aftale med virksomheden efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse deltage i indtil to ugers efter- eller videreuddannelse, der er relevant for virksomheden.

Stk. 9. Ret til frihed under selvvalgt uddannelse

Alle medarbejdere har efter 9 måneders beskæftigelse ret til, under fornødent hensyn til virksomheden forhold, yderligere at holde fri til deltagelse i selvvalgt uddannelse.

Nr. 4. Erhvervsrettet efteruddannelse efter uddannelsesplan

Parterne er 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 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.

Nr. 5. Omgåelse af overenskomsten

Der er mellem parterne enighed om, at det kan betragtes som en omgåelse af overenskomsten, hvis selvstændige erhvervsvirksomheder udfører et bestemt angivet arbejde i et lønmodtagerlignende ansættelsesforhold (såkaldte "arme og ben virksomheder").

Det betragtes dog ikke som en omgåelse af overenskomsten, når to eller flere virksomheder i et reelt forretningsforhold indgår aftale om et bestemt angivet arbejde, eller hvor en underentreprenør eller et specialfirma antager medarbejdere til at udføre arbejdet.

Uoverensstemmelser om hvorvidt der er tale om en omgåelse af overenskomsten kan behandles i henhold til de fagretslige regler.

Ved bedømmelsen af, om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, indgår det som en vejledning, om den selvstændige udøver ledelsesretten ved udførelsen af arbejdet, om den selvstændige er ansvarlig for arbejdets kvalitet og om den selvstændige er økonomisk ansvarlig og bærer den økonomiske risiko ved arbejdet.

Nr. 6. Social dumping

Parterne er enige om, at såfremt en af parterne ønsker det, skal der øjeblikkeligt nedsættes et udvalg til løbende at overvåge og drøfte anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft på anlægsgartnerområdet.

Udvalgets formål er:

At have løbende dialog og erfaringsudveksling med henblik på at overvåge hvorvidt der sker en stigning eller et fald i udviklingen af løndumping.

At have en koordineret interessevaretagelse overfor aktørerne.

At drøfte muligheden for at lave fælles oplysningskampagner, herunder fælles analyser.

At drøfte konkrete løsningsforslag der kan modvirke løndumping.

Bestemmelsernes formål er at sikre overenskomstmæssige vilkår. Bestemmelserne kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet belysning af lønforholdene i virksomheden.

Overenskomstparterne er enige om, at alt arbejde inden for anlægsgartnerområdet i Danmark bør foregå på overenskomstmæssige vilkår, hvorved medarbejdernes løn, arbejdstid og arbejdsvilkår i øvrigt sikres.

Parterne er derfor enige om, at virksomhederne i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid bør sikre sig, at underentreprenøren har indgående kendskab til de gældende danske overenskomst- og aftaleforhold.

Parterne anbefaler endvidere, at virksomhederne indfører bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de til enhver tid og for den enkelte entreprise relevante FH forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet og at det betragtes som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten ikke at opfylde dette krav.

Der er enighed om, at den ovennævnte kontraktbestemmelse betyder, at arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, idet underentreprenøren således er omfattet af kollektiv overenskomst.

Nr. 7. Underentreprenører

For at sikre udenlandske ansatte overenskomstmæssige vilkår, er overenskomstparterne enige om, at alt arbejde inden for anlægsgartnerområdet i Danmark bør foregå på overenskomstmæssige vilkår, hvorved de ansattes løn, arbejdstid og arbejdsvilkår i øvrigt sikres.

Stk. 2

Parterne er derfor enige om, at virksomhederne i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid bør sikre sig, at underentreprenøren har indgående kendskab til de gældende danske overenskomst- og aftaleforhold.

Bestemmelserne kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet belysning af lønforholdene i virksomheden.

Stk. 3

Parterne anbefaler endvidere, at virksomhederne indfører bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de til enhver tid og for den enkelte entreprise relevante FH forbunds overenskomster i relation til de ansatte, som udfører arbejdet og at det betragtes som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten ikke at opfylde dette krav.

Stk. 4 Forskelsbehandling ved lønfastsættelsen

Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der ikke sker forskelsbehandling i lønniveau i den enkelte virksomhed på grund af nationalitet, køn eller lignende, dette gælder også i forbindelse med afskedigelse af personale, jf. "Lov om forbud om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v."

Stk. 5

Parterne henviser til overenskomsternes relevante aftaler om personlig løn.

Stk. 6

Ved mistanke om overenskomstbrud som følge af manglende overholdelse af nærværende bestemmelser, kan påtale ske og ved uenighed følges de fagretlige regler.

Stk. 7 Omgåelse (entrepriseforhold)

Parterne er enige om at modvirke omgåelse af overenskomsternes bestemmelser.

Bedømmelsen af, om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, er en helhedsvurdering.

Ved bedømmelsen af, om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, indgår følgende som en vejledning:

- om en selskabsretlig eller kontraktmæssig konstruktion er lavet for at omgå de overenskomstmæssige forpligtelser, eller
- om entreprisekontrakternes økonomiske vilkår betyder, at den udførende underentreprenør – skønt overenskomstmæssigt forpligtet til det - ikke kan udføre arbejdet ved betaling af overenskomstmæssige lønninger og heller ikke gør det, eller
- om der er tale om et reelt forretningsforhold, f.eks. at der foreligger en entreprisekontrakt, at parterne i forretningsforholdet normalt virker som selvstændige virksomheder, at den udførende entreprenør selv leverer materialer eller,
- hvis hvervgiver efter at være blevet bekendt med, at en underentreprenør - som led i et entrepriseforhold eller samarbejdsforhold med samme hvervgiver - er blevet dømt for et overenskomstbrud af grov karakter (f.eks. ved anvendelse af falske lønsedler, snyd med timeregistrering m.v.) på trods heraf på ny indgår aftale med underentreprenøren om udførelse af et stykke arbejde, og underentreprenøren igen dømmes for et groft overenskomstbrud. Der er ikke tale om omgåelse, hvis hvervgiver har medvirket til at sikre, at overenskomstens forpligtelser er opfyldt.

Stk. 8

Der er dog enighed om, at såfremt der er gået mere end 2 år siden en virksomhed blev dømt efter bestemmelserne i dette afsnit, tillægges dette ikke gentagelsesvirkning.

Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger en omgåelse af overenskomsten, jf. ovenstående, kan behandles efter de fagretlige regler i nærværende bestemmelse, dog med ligefrem bevisbyrde.

Stk. 9

Organisationerne er enige om at søge sagen oplyst bedst muligt under den fagretlige sagsbehandling, f.eks. ved fremlæggelse af entreprisekontrakter.

Stk. 10

Parterne er enige om, at voldgiftsretten tager stilling til, om der er sket omgåelse af overenskomsten. Såfremt voldgiftsretten fastslår, at der er sket omgåelse af overenskomsten, er parterne enige om, at voldgiftsretten tillige træffer afgørelse om, hvorvidt der foreligger et bodsansvar samt fastsætter en eventuel bod.

Stk. 11 Lønsedler

Lønsedlerne skal så vidt muligt afspejle, hvilke overenskomstmæssige løndele den enkelte rubrik på lønsedlen kommer fra med henblik på, at der er klarhed over f.eks. omfanget af timelønsarbejde, overarbejde, akkordarbejde/-overskud, ferie- og søgnehelligdagsbetaling m.v.

Nr. 8. Udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold

Indledning

Bestemmelsernes formål er at sikre overenskomstmæssige vilkår. Bestemmelserne kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet belysning af lønforholdene i virksomheden.

Overenskomstparterne er enige om, at alt arbejde inden for anlægsgartnerområdet i Danmark bør foregå på overenskomstmæssige vilkår, hvorved medarbejdernes løn, arbejdstid og arbejdsvilkår i øvrigt sikres.

Parterne er derfor enige om, at virksomhederne i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid bør sikre sig, at underentreprenøren har indgående kendskab til de gældende danske overenskomst- og aftaleforhold.

Parterne anbefaler endvidere, at virksomhederne indfører bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de til enhver tid og for den enkelte entreprise relevante FH forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet og at det betragtes som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten ikke at opfylde dette krav.

Der er enighed om, at den ovennævnte kontraktbestemmelse betyder, at arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, idet underentreprenøren således er omfattet af kollektiv overenskomst.

Organisationsmøde

Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, f.eks. hvis forbundet forgæves har forsøgt at komme i kontakt med virksomheden rettes der omgående henvendelse til Danske Anlægsgartnere. Tilsvarende retter Danske Anlægsgartnere omgående henvendelse til forbundet.

Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående organisationsmøde mellem overenskomstparterne. Ud over overenskomstparterne deltager hvervgiver og den udførende underentreprenør. Mødet afholdes inden 48 timer medmindre andet aftales.

Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

Parterne kan endvidere på organisationsmødet drøfte den situation, at underentreprenøren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Hvis ikke de relevante baggrundsoplysninger kan fremlægges på organisationsmødet, skal disse fremlægges for forbundet senest 72 timer efter organisationsmødet. Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af baggrundsoplysninger den ansattes samtykke.

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

Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomsternes bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Faglig voldgift

Hvis der ikke under organisationsmødet umiddelbart kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan udvalget tiltrædes af en af arbejdsretten fast udpeget opmand med henblik på afsigelse af en voldgiftskendelse hurtigst muligt.

For virksomheder, der ikke er medlem af Danske Anlægsgartnere, består udvalget af repræsentanter fra virksomheden og forbundet.

Voldgiftsretten skal tage stilling til om overenskomstens bestemmelser er overholdt på grundlag af de oplysninger, der er forelagt voldgiftsretten, og i det omfang det er muligt et eventuelt efterbetalingskrav.

Såfremt organisationsmøde eller voldgift kommer frem til, at overenskomstens bestemmelser ikke overholdes, forpligter Danske Anlægsgartnere sig til at kontakte den oprindelige hvervgiver med henblik på, at denne medvirker til sagens løsning. Danske Anlægsgartnere orienterer forbundet herom.

Orientering af forbundene

Det påhviler virksomheden at fremsende dokumentation til forbundet for at et eventuelt efterbetalingskrav er opfyldt efter organisationsmødet eller den faglige voldgift.

Fortrolighed

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

Nr. 9. Kodeks vedr. aftaler om bolig for udenlandske arbejdere

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

Overenskomstparterne er samtidig enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne 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 Danske Anlægsgartnere og Fagligt Fælles Forbund at betinge et 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 andet kortere varsel er aftalt.

Såfremt Danske Anlægsgartneres 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.

Nr. 10. Pensionsforhold for udstationerende virksomheder

Ved et møde dags dato mellem nedennævnte parter om pensionsforhold for udstationerede medarbejdere er der indgået følgende aftale om betaling af pensionsbidrag til udstationerede medarbejdere, der i medfør af Pensionsdirektivet (nr. 1998/49) oppebærer pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet:

(Aftalen indføres i de mellem parterne gældende overenskomster / Tværgående protokollatsamling).

Formål

Aftalens formål er at undgå dobbeltbetaling af pensionsbidrag, og at udstationerede medarbejdere sikres betaling på samme niveau som øvrige omfattede af overenskomsten. Den udstationerende virksomhed må således ikke stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed, såfremt der betales bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet.

Pligt til at betale pensionsbidrag

Såfremt den udenlandske virksomhed under udstationeringen indbetaler bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet, undtages virksomheden fra pligten til at foretage indbetalinger af pensionsbidrag til PensionDanmark, for de medarbejdere der er omfattet af en supplerende pensionsordning i hjemlandet. Virksomhedens dokumenterede bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet kan modregnes i bidragene, som virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

I stedet for indbetaling af pensionsbidrag til PensionDanmark indbetaler virksomheden differencebeløbet op til den efter overenskomsten gældende pensionssats til en supplerende pensionsordning for medarbejderen i hjemlandet eller udbetaler differencen som et løntillæg til medarbejderen. Afregning af det resterende bidrag/løntillæg skal jf. overenskomsternes bestemmelser herom, fremgå af lønsedlen og udbetales/indbetales for hver lønperiode. Pensionsbidraget/løntillægget beregnes af de samme løndele, som indgår i pensionsgrundlaget i henhold til overenskomsten. Dette uanset om den pågældende løndel er skattepligtig i hjemlandet.

Kontakt til PensionDanmark

Der er enighed om, at såfremt en af parterne ønsker det skal der straks optages drøftelser med PensionDanmark med henblik på den praktiske implementering af aftalen i PensionDanmarks system.

Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft pr. 28. februar 2017.

København, den 6. marts 2017

Nr. 11. Supplerende ferie for udstationerede virksomheder

Ved et møde dags dato mellem nedennævnte parter drøftedes de overenskomstmæssige regler om ferie for udstationerede medarbejdere.

Parterne opnåede enighed om følgende:

Formål

Aftalens formål er at undgå dobbeltbetaling af ferie, og at udstationerede medarbejdere sikres betaling på samme niveau som øvrige omfattede af overenskomsten. Den udstationerede virksomhed må således ikke stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed. Bestemmelserne kapitel 11 (Anlægsgartneroverenskomsten) gælder ikke for udstationerede medarbejdere, dvs. medarbejdere som sædvanligvis udfører deres arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt arbejder i Danmark, jf. lov nr. 849 af 21. juli 2006 om udstationering af lønmodtagere. Tilsvarende gør sig gældende for overenskomsterne for Golfbaner og Indendørsbeplantning.

Afholdelse af ferie

Udstationerede virksomheder skal efter udstationeringsloven sikre udstationerede medarbejdere det antal betalte feriedage, som er fastsat i medfør af den danske ferielov. Den udstationerede medarbejder og virksomheden skal afvikle en eventuel supplerende ferie efter hjemlandets regler.

Betaling af ferie

Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie pr. ferieår, end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden forholdsmæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark, op til niveauet i den danske ferielov.

Alternativt kan det aftales mellem virksomheden og medarbejderne, at i det omfang den til enhver tid gældende lovgivning tillader det, udbetaler virksomheden kompensation til medarbejderen for de manglende feriedage, sammen med lønnen. Afregning af det resterende bidrag/løntillæg skal jf. overenskomsternes bestemmelser herom, fremgå af lønsedlen og udbetales/indbetales for hver lønperiode.

Det følger af udstationeringslovens § 6, stk. 1, at hvis den lovgivning, der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet, er mindre gunstig for lønmodtageren med hensyn til længden af ferie og betaling herfor end ferielovens §§ 7, 23 og 24, skal arbejdsgiveren sikre lønmodtageren supplerende ferie og betaling herfor, så vedkommende bliver stillet lige så gunstigt som efter de nævnte bestemmelser.

Det betyder således, at hvis hjemlandets ferieordning ikke er lige så gunstig som ferielovens, kan medarbejderne optjene supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse eller løn under ferie under udstationeringen i Danmark i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser. Efter ferieloven er der i dag ret til 5 ugers ferie med betaling på 12,5 % af årslønnen i feriegodtgørelse eller med fuld løn under ferien plus et ferietillæg på 1 % af årslønnen. Den supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse skal ikke gives efter ferielovens regler men således at det passer ind i hjemlandets ferieregler.

Særligt vedrørende SH og feriefridage

Hvis tillægget fremgår tydeligt af medarbejdernes lønseddel jf. overenskomstens bestemmelser herom, eller en tilsvarende opgørelse, kan en udstationerede virksomhed undlade at etablere en SH og feriefridagsopsparing, men i stedet udbetale bidraget løbende som et tillæg til lønnen, herunder betalingen for fravalgte feriefridage.

Tyske virksomheder

For tyske virksomheder, der er tilsluttet den tyske byggebranches feriekasse ULAK under socialkassen for Byggebranchens SOKA-Bau, er der enighed om, at her skal der ikke undersøges om indbetalt feriegodtgørelse og SH-betaling i Tyskland svarer nøjagtigt til de danske satser. Aftalen mellem Forbundsministeriet for Arbejde og Social anliggender i forbundsrepublikken Tyskland og Beskæftigelsesministeriet i Danmark sikrer en gensidig anerkendelse af de danske og tyske ferieregler. I henhold til den dansk-tyske ferieaftale forudsætter ovenstående, at erklæring fra ZVK-Bau er forelagt den danske fagforening, indeholdende den krævede bruttoliste over medarbejdere.

Ikrafttrædelse

Der er enighed om, at aftalen træder i kraft pr. 28. februar 2017.

København, den 6. marts 2017

Nr. 12. Etablering af et ligelønsnævn

Ligelønsnævn

I ønsket om at sikre betryggende rammer til behandling af ligelønssager har overenskomstparterne etableret et ligelønsnævn efter følgende regler:

Overordnede rammer

1. Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet, herunder de fastlagte gebyr og honorar regler samt forhandlingsproceduren. Der er enighed om at hovedaftalens beskæftigelseskrav på 9 måneder ikke finder anvendelse.
2. Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser. Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nævnet, med mindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.
3. Nævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.
4. Spørgsmål vedrørende lovens § 5 a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nævnet.
5. Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.
6. Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nævnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.
7. Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingsmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

8. Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest fakta tunge ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne. Følgende frister og procedure er derfor aftalt:

- Klageskrift fremsendes til ligelønsnævnets sekretariat samt til den modstående organisation senest 30 arbejdsdage efter forgæves forhandlinger som angivet under punkt 7.
- Svarskrift skal være ligelønsnævnets sekretariat samt den modstående organisation i hænde senest 20 dage arbejdsdage efter at klageskrift er modtaget.
- Eventuel replik skal være ligelønsnævnets sekretariat som den modstående organisation i hænde senest 15 arbejdsdage efter modtagelsen af svarskrift.
- Eventuel duplik skal være ligelønsnævnets sekretariat, som den modstående organisation i hænde senest 15 arbejdsdage efter modtagelsen af replik.
- Eventuel supplerende processkrifter skal være sekretariatet, som den modstående organisation i hænde senest 7 dage efter modtagelsen af duplik/replik.
- Sekretariatet påser, at forhandlingerne i ligelønsnævnet berammes således, at der forløber mindst 7 dage fra afgivelse af eventuel supplerende processkrift til sagen skal procederes.
- Ovennævnte frister kan i ganske særlige situationer og ved aftale mellem parterne og nævnets formand fraviges.

Skriftvekslingen mellem alle involverede parterne foregår elektronisk via forud aftalt e-mail adresse eller anden aftalt elektronisk postsystem, medmindre andet aftales.

9. Ligelønsnævnet har følgende adresse: Ligelønsnævnets Sekretariat c/o Danske Anlægsgartnere, Sankt Knuds Vej 25, 1903 Frederiksberg C.

Nr. 13. Implementering af ligelønsloven

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

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

stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

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

stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

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

stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

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

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

stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

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

stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår,

der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode.

Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

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

stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

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

stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

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

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

Nr. 14. Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår

Parterne er enige om, at virksomhederne efter nærmere aftale med medarbejderen kan ansætte på funktionærlignende vilkår. Sådanne aftaler skal ske skriftligt. Parterne henviser i den forbindelse til de af overenskomstparterne udarbejdede ansættelsesbeviser gældende for funktionærlignende ansættelsesforhold.

Det anbefales, at virksomheder, der ønsker at indføre sådanne ansættelsesforhold, gør det med henblik på at undgå afgrænsningstvister i forhold til funktionærloven:

LØN

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

FRATRÆDEN

Funktionærlovens § 2a om fratrædelsesgodtgørelse er gældende.

FERIE

Der henvises til funktionærloven og ferieloven. Såfremt der holdes ferie med løn, beregnes der tillige feriepenge af eventuelt merarbejde, som udbetales sammen med ferietillæg.

SH-DAGE

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

SYGDOM

Der ydes fuld løn under sygdom i henhold til funktionærlovens bestemmelser.

OPSIGELSE

Funktionærlovens § 2 er gældende. Evt. tvister om opsigelsens saglighed behandles efter hovedaftalens § 3, stk. 4.

Ovenstående vilkår gælder for aftaler om funktionærlignende ansættelse, som er indgået efter den 1. marts 2008.

Nr. 15. Seniorpolitik

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

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

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

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

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

Parterne er enige om fortsat at overvåge udviklingen på området med henblik på evt. igangsætning af initiativer, der kan være med til at udbrede kendskabet til ordninger, der er udtryk for en aktiv senior- eller livsfasepolitik.

Seniorordning / seniorfridage

Parterne har indgået aftale om seniorordning og seniorfridage.

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

Fra dette tidspunkt kan en årlig seniorsamtale, efter medarbejderens ønske, afholdes i forbindelse med kompetenceudviklingssamtalen.

Seniorfridagene kan finansieres på følgende vis:

- A. Medarbejderens Fritvalgsopsparing
- B. Konvertering af løbende pensionsbidrag
- C. Selvbetalt frihed

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

Udbetaling fra fritvalgsopsparingen i forbindelse med seniorfridage administreres efter samme regler som de respektive overenskomsters kapitel omhandlende Søgnehelligdags- og fridagsbetaling.

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 administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens frihedskonto. Er medarbejderen fuldlønnet og ønsker at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, medmindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som fritvalgsopsparingen for virksomhedens timelønnede medarbejdere. Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Ydermere kan medarbejderen vælge at bruge selvbetalt frihed i forbindelse med afholdelsen af seniorfridage.

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

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, 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.

For timelønnede følger reglerne for seniorfridage reglerne for feriefridage.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt.

Overenskomstparterne er enige om, at der maksimalt kan afholdes 46 seniorfridage pr. kalenderår.

Fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne

Såfremt der er sikkerhed for, at LG dækker de akkumulerede midler, vil Danske Anlægsgartnere kunne dække eventuelt tilgodehavende.

Nr. 16. Protokollat vedr. pension og pensionsindfasning

Pensionsindfasning

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

1. Fra tidspunktet fra virksomheden bliver omfattet af overenskomsten/bliver medlem, betales 25 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
2. Senest 1 år efter indmeldelsen i arbejdsgiverforeningen, forhøjes pensionsbidraget til 50 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
3. 2 år efter indmeldelsen i arbejdsgiverforeningen, forhøjes pensionsbidraget til 75 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
4. 3 år efter indmeldelsen i arbejdsgiverforeningen, forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aktuelle aftalte pensionsbidrag.

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

Optrapningsordninger på pension skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Danske Anlægsgartnere og 3F Den Grønne Gruppe efter begæring fra Danske Anlægsgartnere, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af Danske Anlægsgartnere, der forinden indmeldelsen har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indtrædelsestidspunktet 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, virksomheden bliver omfattet af Danske Anlægsgartneres overenskomster.

Det er en forudsætning for videreførelsen af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud. Der udarbejdes navneliste over de berørte medarbejdere, der tilgår forbundet straks efter optagelsen under overenskomsten. Disse medarbejdere kan frit vælge at lade det eksisterende depot stå og påbegynde ny opsparing i PensionDanmark, eller at overføre sit depot til PensionDanmark og fortsætte pensionsindbetalingen til sit nye depot i PensionDanmark, eller fortsætte med indbetaling i eksisterende depot. Medarbejderne skal have orientering om forskelle i pensionsordningerne særligt med henblik på forsikringsdelen og administrationsomkostningerne i de 2 ordninger. Medarbejderne kan til enhver tid gå fra indbetaling til den tidligere ordning og til indbetaling til PensionDanmark.

Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

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

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

Nr. 17. Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalg for nyindmeldte virksomheder

Fritvalgsopsparing

1. Nyoptagne medlemmer af Danske Anlægsgartnere, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsopsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgsopsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgsopsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som nærværende protokol, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i medarbejderens løn konvertere det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgsopsparingen, jf. § 26.
Det er en forudsætning, at lønnen efter konverteringen stadig ligger over den overenskomstmæssige løn.
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgsopsparingen efter § 26. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 26.

Nyoptagne medlemmer af Danske Anlægsgartnere kan kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for Danske Anlægsgartneres meddelelse til 3F Den Grønne Gruppe om virksomhedens optagelse i Danske Anlægsgartnere skal virksomheden indbetale 1 % i optrapning.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 3 %

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 5 %

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 9 %.

For tidligere optrapningsmodel se tidligere tværgående protokollat.

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

Parterne er enige om, at optrapningsordningen om fritvalg skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at konvertere omkostningsstigninger til fritvalgsopsparing i medarbejdernes løn. Konverteringen i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens fritvalgsopsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Optrapningsordninger på fritvalgsopsparingen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Danske Anlægsgartnere og 3F Den Grønne Gruppe efter begæring fra Danske Anlægsgartnere, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Nr. 18. Aftale om ekstraordinært ansatte, ansatte med nedsat erhvervsevne mv.

- § 1 Aftalen omfatter ekstraordinært ansatte omfattet af Lov om aktiv beskæftigelsesindsats og Lov om aktiv socialpolitik. Desuden omfatter aftalen nuværende ansatte der pga. nedsat erhvervsevne har behov for at arbejde på særligt aftalte vilkår, herunder særlige vilkår i 12 måneder før der kan etableres fastholdelsesfleksjob. Endelig omfatter aftalen ansatte med nedsat erhvervsevne omfattet af sygedagpengelovens bestemmelser om delvis raskmelding og aftaler ved kronisk sygdom. Samt personer, der modtager ydelser fra det offentlige i henhold til lovgivningen om efterløn eller som førtidspensionister.
- § 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 mv. Lokalaftalen, der fraviger overenskomstens almindelige bestemmelser, skal indeholde en stillingtagen til arbejdets art og dets 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 kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.
- § 7 Uoverensstemmelser om indgåede lokalafalers indhold og brud på indgåede lokalafalter 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.

Nr. 19. Bidrag til DA/FH-udviklingsfonden

Det aftales, at bidraget til DA/FH-udviklingsfond følger den til enhver tid gældende sats aftalt mellem DA og FH.

Nr. 20. Implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde

Danske Anlægsgartnere og 3F Den Grønne Gruppe har implementeret direktivet om vikararbejde i overenskomsten.

Vikarbureauet er medlem af Danske Anlægsgartnere:

1. Danske Anlægsgartnere optager som medlemmer virksomheder, der er vikarbureauer.
2. Ansættelse af vikarer på Danske Anlægsgartnernes overenskomstområder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutymer.

Vikarbureauet er ikke medlem Danske Anlægsgartnere:

3. Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster.
 4. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis det udføres af en ansat eller af en 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.
 5. Danske Anlægsgartnere tilkendegiver, at overenskomsterne i sin fulde ordlyd finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikararbejdet strækker sig over.
 6. Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en anden DA-organisation eller som har overenskomst med 3F, er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlede arbejde. Dog skal det sikres at vikaren som minimum sikres de bestemmelser der fremgår af vikarlovens § 3, stk. 1 og 2.
 7. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.
 8. En vikar, der udfører job for et vikarbureau på en medlemsvirksomhed, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i Pension Danmark, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.
- Øvrige forhold:**
9. I ethvert vikarjob, som er omfattet af en mellem parterne gældende overenskomst, opspares anciennitet efter de i overenskomsterne beskrevne regler.
 10. Overenskomstparterne er enige om det naturlige i, at vikaransatte er medlemmer af 3F.
 11. Fagligt Fælles Forbund tilkendegiver, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, som er organiseret i et FH-forbund, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.

Nr. 21. Aftale om gennemførelse af direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden

1. En arbejdstager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses. Pausen lægges efter de normale regler for lægning af pauser.
2. En ansat, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 23.00 og 06.00 eller som forventes at arbejde mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder, tilbydes gratis helbreds kontrol, inden den pågældende begynder beskæftigelse ved natarbejde, og derefter med regelmæssige mellemrum. Parterne er enige om, at den gratis helbreds kontrol bør dækkes af den offentlige sygesikring.
3. En ansat, der er omfattet af pkt. 2, og som har helbredsproblemer, der påviseligt skyldes natarbejde, overføres når det er muligt til passende dagarbejde.
4. En ansat, der er omfattet af pkt. 2, og som udfører arbejde, der er særligt risikofyldt eller indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning jf. Arbejds miljølovens § 57, må ikke arbejde mere end 8 timer inden for en 24 timers periode.
5. Den normale arbejdstid for natarbejde må i gennemsnit målt over en referenceperiode på 12 måneder ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer. Denne regel gælder ikke, hvis andet følger af anden kollektiv aftale.
6. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode må dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde målt over en referenceperiode på 12 måneder.

Nr. 22. Udfordringer i forbindelse med digital omstilling

Parterne er opmærksomme på de udfordringer for branchen og de ansatte, som der kan opstå i kraft af den digitale omstilling og fremvæksten af internetbaserede platformsløsninger for køb og salg af tjenesteydelser, populært betegnet som "disruption".

Der er mellem parterne enighed om at værne om overenskomstens bestemmelser for de ansatte, samt de rammer for branchen, som overenskomsten sikrer. Derfor følges udviklingen nøje.

Skulle én af parterne konstatere forhold som beskrevet foroven, vil man fra parternes side nedsætte et udvalg, som har til formål at drøfte, hvilke fælles tiltag man kan gøre for at sikre ordnede forhold i branchen.

Nr. 23. Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse –

f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse - der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

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

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

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

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

Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem 3F Den Grønne Gruppe og Danske Anlægsgartnere.

Nr. 24. Virksomhedsoverdragelse

I tilfælde, hvor virksomheder under Danske Anlægsgartnere overtager opgaver eller virksomheder i henhold til Virksomhedsoverdragelsesloven, følges lovens principper og bestemmelser vedrørende information og forhandling.

Sådanne forhandlinger gennemføres med forbundet (Den Grønne Gruppe).

Nr. 25. Organisationsaftale om afvikling af sager om chikane og vold

Mellem Danske Anlægsgartnere og 3F Den Grønne Gruppe er der d.d. indgået aftale omkring afvikling af fagretlig behandling i sager omhandlende chikane, herunder seksuel chikane på arbejdspladserne.

Hvis der er tale om uoverensstemmelser af konkret karakter, fx sager der drejer sig om enkeltpersoner, behandles sagen på sædvanlig vis efter de almindelige fagretlige regler.

Det vil sige, at der straks, ved klagers påberåbelse om chikane, afholdes lokal forhandling i sagen og ved manglende enighed, skal sagen videreføres til organisationsmøde inden 7 dage og derefter direkte ved en faglig voldgift.

Denne hurtigere gennemførelse af fagretlig behandling sker på baggrund af parternes ønske om, at disse ofte personfølsomme sager skal behandles hurtigt og skånsomt i det fagretlige system.

Fysisk vold

Sager, der omfatter fysisk vold, er et rent strafferetligt tema. Det er derfor parternes opfattelse, at det fagretlige system næppe rummer de fornødne strafferetlige garantier, der sikrer en hensigtsmæssig behandling af sager om fysisk vold.

Hermed er der dog samtidig enighed mellem parterne om, at de rent ansættelsesretlige aspekter af sager om fysisk vold på arbejdspladsen skal afgøres inden for rammen af det fagretlige system som ovenfor beskrevet.

Forebyggelse

Parterne anbefaler, at der på de enkelte virksomheder aftales politikker, der skal forebygge, at chikane og vold opstår. Dette arbejde indgår, som et naturligt anliggende, som skal behandles inden for rammen af de Samarbejdsudvalg, der er etableret på medlemsvirksomheder under Danske Anlægsgartnere. Virksomheder der ikke har etableret Samarbejdsudvalg anbefales ligeledes at indgå politikker på de nævnte områder for at forbygge dårligt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

København, den 6. marts 2017

Nr. 26. Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, et arbejdsmarked i forandring med indførelse af blandt andet 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.

Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle bliver i fremtiden mere og mere afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og produktive virksomheder. Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde, herunder blandt andet arbejdet med fastsættelse af mål, APV og ulykkesforebyggelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal blandt andet medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet. Det er centralt, at arbejdsmiljørepræsentanter i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanter holder særligt fokus på de strategiske opgaver, som skal løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalg eller andre samarbejdsfora.

Den senere tilbagetrækning øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø, hvilket bør ske med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Parterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi.

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 arbejdsmiljømæssige udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse,

samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed. Arbejdsmiljørepræsentanten er derfor en vigtig ambassadør for medarbejdernes inddragelse i blandt andet den gennemgribende omstilling i at opnå nye ambitiøse klimamål.

I mindre virksomheder uden valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter vil det være naturligt at anvende den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem ledelse og medarbejdere til blandt andet at inddrage de nævnte arbejdsmiljømæssige udfordringer og forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå i det kommende år.

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

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

I virksomheder med arbejdsmiljøudvalg eller samarbejdsudvalg vil det være naturligt, at ledelse og medarbejderrepræsentanterne jævnligt drøfter grundlaget for et godt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med den grønne omstilling, nye teknologier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

Nr. 27. Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

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

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

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin. Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i 3F Den Grønne Gruppe finansieres via Uddannelses-, Sikkerheds- og Samarbejdsfonden.

PensionDanmark opkræver bidraget og udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne.

Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

Det er aftalt, at der for perioden fra 1. marts 2025 til udgangen af februar måned 2026 opkræves 5 øre pr. arbejdstime til dækning af arbejdsmiljøvederlaget.

Nr. 28. Organisationsaftale omhandlende anlægsgartneroverenskomstens dækningsområde

Organisationerne er opmærksomme på, at anlægsgartnerbranchens arbejdsområder er under konstant udvikling. Overenskomsternes gyldighedsområde kan derfor udvikle sig i takt med at virksomhedernes arbejdsopgaver ændre sig, bl.a. grundet indførelse af ny teknologi.

Såfremt der opstår arbejdsfunktioner der ikke umiddelbart omfattes af en af parternes overenskomster, er organisationerne enige om at indlede forhandlinger med henblik på at overenskomstdække arbejdsområdet.

Forhandlingerne skal være færdiggjort ved enighed eller faglig voldgift, forinden parterne er fritstillet.

København, den 6. marts 2017

Nr. 29. Afspadsering af systematisk overarbejde

Parterne er enige om, at følgende indsættes som ny bestemmelse i overenskomsten:

1. Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.
2. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden iværksætte opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

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

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

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

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

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

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Parterne er endvidere enige om, at i det omfang, der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i øvrigt foretages ændringer i bestemmelser, som påvirker ovenstående, tilpasses der i overensstemmelse hermed.

Parterne er enige om, at nærværende protokollat skal fortolkes i overensstemmelse med Fællesoverenskomstens protokollat 5a om præcisering af protokollat om systematisk overarbejde på Industriens Overenskomst.

Bestemmelserne træder i kraft 1. marts 2017.

Nr. 30. Nye regler og rammer vedrørende natarbejde

Gældende fra 1. marts 2024

Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

Drøftelsen skal:

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

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes de almindelige regler om helbreds kontrol.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

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

Særligt om gravides natarbejde:

Parterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder i nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Stk. 2. Gravides natarbejde

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 55, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Nr. 31. Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde

Parterne er enige om at følge udvalgsarbejdet mellem DIO II og 3F Transport vedrørende uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde.

Når resultatet af udvalgsarbejdet foreligger, træder parterne sammen for en vurdering af en eventuel implementering af arbejdet i overenskomsterne mellem 3F Den Grønne Gruppe og Danske Anlægsgartnere.

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

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for

mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

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

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

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud. Dette er relevant for funktionærlignende ansættelses forhold, jf. Tværgående protokollater nr. 14.

Nr. 33. Arbejdsvilkårsdirektivet (2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union

Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem 3F Den Grønne Gruppe og Danske Anlægsgartnere sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, herunder at overenskomsterne både lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1 og sikrer medarbejderne den overordnede beskyttelse, der er omhandlet i direktivets artikel 8-13. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

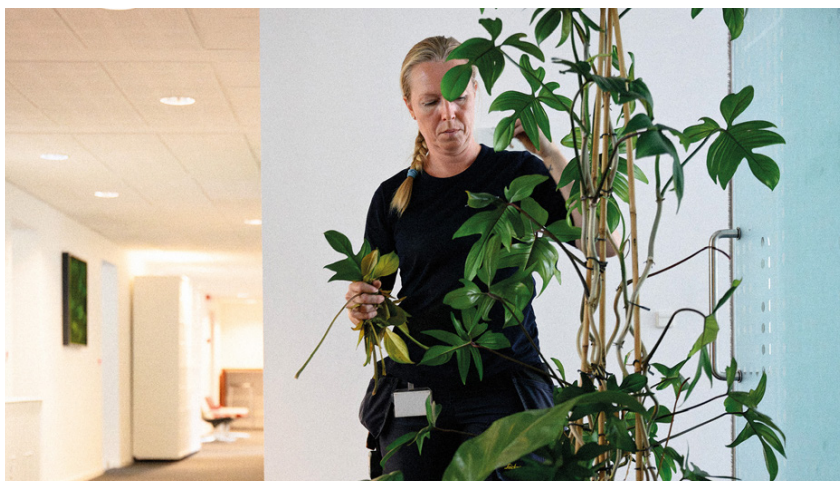
Nr. 34. Fornyelsesaftalens fortolkning

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

Udtalelser fra hovedudvalget (organisationerne) er bindende for organisationerne.

Nærværende enighed er gældende for såvel Anlægsgartneroverenskomsten som for andre overenskomstområder, hvor tvisten beror på fortolkning af aftaler, der stammer fra Anlægsgartneroverenskomsten.

(Senest aftalt ved overenskomstforhandlingerne 2025, jf. protokollat 17).



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