

**2018 - 2021**

## **Overenskomst for metal**

**Mellem**

**Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A)  
og  
Dansk Metal**

**1. marts 2018**

**Overenskomsten er indgået mellem:**

**Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A)**

Agro Food Park 13, Skejby

8200 Aarhus N

Telefon 87 40 34 00

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

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

og

**Dansk Metal**

Molestien 7

2450 København SV

Telefon 33 63 20 00

E-mail: [metal@danskmetal.dk](mailto:metal@danskmetal.dk)

Hjemmeside: [www.danskmetal.dk](http://www.danskmetal.dk)

## Indholdsfortegnelse

<b>KAPITEL 1 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE .....</b>	<b>5</b>
§1. Gyldighedsområde .....	5
<b>KAPITEL 2 ANSÆTTELSE.....</b>	<b>5</b>
§2. Ansættelsesaftaler.....	5
§3. Protokollat om funktionærer, der udfører teknisk betonet arbejde.....	5
§4. Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår .....	5
<b>KAPITEL 3 ARBEJDSSTID.....</b>	<b>5</b>
§5. Ugentlig arbejdstid.....	5
<b>KAPITEL 4 LØN OG TILLÆG .....</b>	<b>6</b>
§6. Lønfastsættelse .....	6
§7. Elektroniske dokumenter.....	6
<b>KAPITEL 5 OVERARBEJDE, FORSKUDT TID, HOLDDRIFT MV.....</b>	<b>7</b>
§8. Overarbejde.....	7
§9. Forskudt arbejdstid.....	7
§10. Holddriftsarbejde .....	7
§11. Rådighedsvagt .....	7
<b>KAPITEL 6 SØGNEHELLIGDAGS- OG FRIDAGSKONTO SAMT FRITVALGS- KONTO .....</b>	<b>8</b>
§12. Søgnehelligdags- og fridagskonto (SH-konto).....	8
§13. Fritvalgskonto .....	10
<b>KAPITEL 7 FERIEFRIDAGE OG FERIE.....</b>	<b>10</b>
§14. Feriefridage .....	10
§15. Overenskomstfastsatte fridage.....	11
§16. Ferie og feriegodtgørelse .....	11
§17. Feriegarantiordning .....	11
<b>KAPITEL 8 ARBEJDSMARKEDSPENSION .....</b>	<b>12</b>
§18. Arbejdsmarkedspension og sundhedsordning.....	12
<b>KAPITEL 9 SYGDOM MV. ....</b>	<b>12</b>
§19. Sygdom- og ulykkestilfælde.....	12
§20. Børns sygdom mv. ....	13
§21. Børns hospitalsindlæggelse .....	14
§22. Børneomsorgsdage.....	14
§23. Pasning af alvorligt syge.....	14
<b>KAPITEL 10 BARSEL.....</b>	<b>14</b>
§24. Barsel .....	14
§25. Barselsudligning .....	16
<b>KAPITEL 11 OPSIGELSESREGLER.....</b>	<b>16</b>
§26. Opsigelsesvarsler .....	16
§27. Fratrædelsesgodtgørelse .....	18
§28. Frihed til vejledning ved afskedigelse .....	18
<b>KAPITEL 12 TILLIDSREPRÆSENTANTER.....</b>	<b>18</b>
§29. Tillidsmandsregler .....	18
<b>KAPITEL 13 ELEVER OG PRAKTIKANTER .....</b>	<b>20</b>
§30. Elever under erhvervsuddannelse.....	20
<b>KAPITEL 14 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING.....</b>	<b>21</b>
§31. Efteruddannelse og kompetenceudvikling .....	21
§32. Uddannelse i opsigelsesperiode.....	22

<b>KAPITEL 15 LOKALAFTALER .....</b>	<b>22</b>
§33. Lokale aftaler.....	22
<b>KAPITEL 16 KONTROL.....</b>	<b>23</b>
§34. Kontrol.....	23
<b>KAPITEL 17 UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER .....</b>	<b>23</b>
§35. Præcisering af vilkår for vikarer .....	23
<b>KAPITEL 18 ØVRIGE BESTEMMELSER.....</b>	<b>24</b>
§36. Helbreds kontrol .....	24
§37. Seniorfridage.....	24
<b>KAPITEL 19 FONDE.....</b>	<b>25</b>
§38. FIU Uddannelsesfond.....	25
§39. Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond.....	25
§40. Fonden for Uddannelse, Arbejds miljø og Samarbejde .....	25
<b>KAPITEL 20 AFTALER, FAGRETLIGE REGLER OG GYLDIGHEDS-PERIODE .....</b>	<b>26</b>
§41. Hovedaftalen .....	26
§42. Samarbejdsaftalen .....	26
§43. Regler for behandling af faglig strid.....	26
§44. Overenskomstens varighed.....	26
<b>KAPITEL 21 LØNNINGER.....</b>	<b>27</b>
<b>KAPITEL 22 PROTOKOLLATER .....</b>	<b>30</b>
Protokollat om Jordbrugets Arbejds markedspension og pensionsindfasning .....	30
Protokollat om indfasning af fritvalgskonto.....	32
Protokollat om funktionærer.....	32
Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår.....	34
Protokollat vedrørende socialt kapitel .....	36
Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere .....	38
<b>STIKORDSREGISTER .....</b>	<b>39</b>

## **KAPITEL 1 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE**

---

### **§1. Gyldighedsområde**

---

Overenskomsten er gældende for de af GLS-A's medlemmer som i tilslutning til deres hovedproduktion udfører arbejde indenfor Dansk Metals sædvanlige faglige interesse- og uddannelsesområde.

For ovennævnte virksomhed tiltrædes de mellem GLS-A og Fagligt Fælles Forbund (3F) indgåede overenskomster gældende for ovennævnte virksomheders hovedproduktion.

Endvidere gælder overenskomsten for medlemmer af Dansk Metal beskæftiget på kartoffelmelsfabrikker.

## **KAPITEL 2 ANSÆTTELSE**

---

### **§2. Ansættelsesaftaler**

---

Arbejdsgiveren har pligt til at udlevere skriftlige oplysninger om ansættelsesforhold til medarbejderen, jf. lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010. Organisationerne anbefaler brug af standardblanket, der forefindes på [www.gls-a.dk](http://www.gls-a.dk).

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

### **§3. Protokollat om funktionærer, der udfører teknisk betonet arbejde**

---

Der kan indgås aftale om ansættelse som funktionær for medarbejdere, der udfører teknisk betonet arbejde. Der henvises til protokollat i kapitel 22.

### **§4. Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår**

---

Der kan indgås aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Der henvises til protokollat i kapitel 22.

## **KAPITEL 3 ARBEJDSTID**

---

### **§5. Ugentlig arbejdstid**

---

Den normale arbejdstid er 37 timer ugentlig.

Arbejdstiden for medlemmer af Dansk Metal, er normalt den samme som for de øvrige i virksomheden beskæftigede medarbejdere.

## KAPITEL 4 LØN OG TILLÆG

---

### §6. Lønfastsættelse

---

#### Stk. 1 Lønfastsættelse

Fastsættelse af den enkelte medarbejders personlige løn skal ske under hensyntagen til den enkeltes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats. Minimallønnen for fastsættelse af den personlige løn er den overenskomstmæssige timeløn for de på virksomheden ansatte ufaglærte medarbejdere.

Sådanne lokale, individuelle lønforhandlinger kan højst finde sted en gang pr. overenskomstår. Uoverensstemmelser vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

*Note: Vedr. lønforhold for ansatte på kartoffelmelsfabrikker henvises til kapitel 21.*

#### Stk. 2 Fastlønsaftaler

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

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

Fastlønsaftaler skal indgås skriftligt, og der skal der være et rimeligt forhold mellem den aftalte løn og den tid der forventes anvendt til arbejdet. Aftalen skal godkendes af tillidsrepræsentanten eller, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, forbundets lokale afdeling.

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

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

---

### §7. Elektroniske dokumenter

---

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

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere

som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

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

---

### **§8. Overarbejde**

---

#### **Stk. 1 Overarbejdsbetaling**

Ved udførelse af overarbejde betales følgende:

1. og 2. overarbejdstime, tillæg til timelønnen på 50 %.

Efterfølgende overarbejdstimer samt søn- og helligdage, tillæg til timelønnen på 100 %.

Overarbejdstillægget beregnes af minimallønnen.

*Note: Vedr. overarbejdsbetaling for ansatte på kartoffelmelsfabrikker henvises til kapitel 21.*

#### **Stk. 2. Sygdom og afspadsering**

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

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

---

### **§9. Forskudt arbejdstid**

---

Ved arbejde på forskudt arbejdstid ydes samme tillæg som for virksomhedens ufaglærte medarbejdere.

*Note: Vedr. forskudt arbejdstid for ansatte på kartoffelmelsfabrikker henvises til kapitel 21.*

---

### **§10. Holddriftsarbejde**

---

Ved skifteholdsarbejde er overenskomstaftalen "Arbejde i holddrift" mellem GLS-A og 3F gældende.

---

### **§11. Rådighedsvagt**

---

Aftaler om rådighed for tilkald indgås mellem arbejdsgiveren og de enkelte involverede medarbejdere. Som baggrund for drøftelserne kan henvises til nedennævnte regelsæt om rådighedsvagt.

For rådighedsvagt uden for den normale arbejdstid ydes følgende beløb pr. rådighedstime:

Hverdage

pr. 1. marts 2018.....	kr. 30,71
pr. 1. marts 2019.....	kr. 31,20
pr. 1. marts 2020.....	kr. 31,70

Søn- og helligdage samt fridage

pr. 1. marts 2018.....	kr. 37,80
pr. 1. marts 2019.....	kr. 38,40
pr. 1. marts 2020.....	kr. 39,01

Ved tilkald betales overtidsbetaling i stedet for rådighedstillæg for den effektive arbejdstid, jf. overarbejdsreglerne.

## **KAPITEL 6 SØGNEHELLIGDAGS- OG FRIDAGSKONTO SAMT FRIT-VALGSKONTO**

---

### **§12. Søgnehelligdags- og fridagskonto (SH-konto)**

---

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

#### **Stk. 1 Opsparing**

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

Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- og fridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

#### **Stk. 2 Betaling**

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

#### **Stk. 3 Forskud**

Forskudsbeløbene udgør pr. time medarbejderens sædvanlige timeløn.

Medarbejderen har dog ikke krav på udbetaling af større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældendes SH-konto.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb.

Forskudsbeløbene udbetales på nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Store bededag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. juledag. Endvidere udbetales forskudsbeløb, hvis medarbejderen har overenskomstmæssig ret til frihed 1. maj samt jule- og/eller nytårsaftensdag.



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

Endelige udbetales forskudsbeløbene ved afvikling af de overenskomstmæssigt optjente feriefridage og overenskomstfastsatte fridage. På Grundlovsdag udbetales halvt forskudsbeløb.

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

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

#### **Stk. 5 Restbeløb**

SH-kontoen opgøres hvert år ved afslutningen af den lønningsperiode, som ligger nærmest 31. december.

Et eventuelt overskud på SH-kontoen udbetales sammen med sidste lønudbetaling i december og senest sammen med første lønudbetaling i januar.

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

#### **Stk. 6 Fratrædelse**

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

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

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

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

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

#### **Stk. 9 Dødsfald**

Ved dødsfald tilfalder den opsparede SH-konto afdødes bo.

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

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

---

### **§13. Fritvalgskonto**

---

Medarbejderne opsparer 2,7% af den ferieberettigede løn i en fritvalgskonto. (Pr. 1. marts 2019 hæves satsen til 3,4% og pr. 1. marts 2020 til 4%). Feriegodtgørelse er indeholdt i opsparingen.

Under ansættelsesforholdet kan opsparingen på fritvalgskontoen anvendes til:

- indbetaling på medarbejderens pensionsordning,
- børneomsorgsdage,
- seniorfridage eller
- kontant udbetaling

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

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

Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelt overskud på fritvalgskontoen.

## **KAPITEL 7 FERIEFRIDAGE OG FERIE**

---

### **§14. Feriefridage**

---

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

Fridage betales fra søgnehelligdags- og fridagskontoen.

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

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

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

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

Opsparede fridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.

---

## **§15. Overenskomstfastsatte fridage**

---

Grundlovsdag og nytårsaftensdag er fridag fra kl. 12.00.  
For arbejde efter kl. 12 betales som for arbejde på en søgnehelligdag.

Juleaftensdag er hel fridag.  
For arbejde på juleaftensdag betales som for arbejde på en søgnehelligdag.

Betaling på overenskomstfastsatte fridage ydes fra søgnehelligdags- og fridagskontoen jf. §12.

---

## **§16. Ferie og feriegodtgørelse**

---

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til gældende ferielov.

Ferieprocenten udgør 12,5 %.

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

- Aftalen skal indgås skriftligt inden den 30. september efter ferieårets udløb. Virksomheden skal endvidere inden for samme tidsfrist give skriftlig meddelelse til den, der udbetaler feriegodtgørelsen, at ferien overføres.
- Aftalen kan alene omfatte ferie ud over 20 feriedage.
- Der kan maksimalt overføres 5 feriedage i et ferieår. Ferie herudover skal afholdes i ferieåret. Det kan på intet tidspunkt akkumuleres mere end én overført ferieuge.

---

## **§17. Feriegarantiordning**

---

Den af GLS-A etablerede feriekortordning, dækker også medlemmer af Dansk Metal. Garantiordningen vedrørende feriegodtgørelse omfatter også overført ferie, jf. § 16.

Bevis for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved attestation af feriekortet, eventuelt elektronisk. Attestationen sker til enhver tid efter samme regler som ferielovens for attestation af feriekortbevis.

Medarbejderen attesterer selv feriekortet med anførelse af feriedage samt dato for feriens begyndelse. Såfremt medarbejderen modtager ydelser fra en a-kasse eller kommune, skal a-kasse eller kommune attestere, når medarbejderen holder ferie.

## KAPITEL 8 ARBEJDSMARKEDSPENSION

---

### §18. Arbejdsmarkedspension og sundhedsordning

---

#### Stk. 1 Obligatorisk pensionsordning

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

#### Stk. 2 Pensionsbidrag

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

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

#### Stk. 3 Indbetaling af pensionsbidrag

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

#### Stk. 4 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

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

#### Stk. 5 Sundhedsordning

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

Se i øvrigt Kapitel 22: Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning.

## KAPITEL 9 SYGDOM MV.

---

### §19. Sygdom- og ulykkestilfælde

---

#### Stk. 1 Løn under sygdom

Til medarbejdere med 9 måneders beskæftigelse i virksomheden indenfor de seneste 24 måneder yder arbejdsgiveren sædvanlig løn (timeløn inkl. faste tillæg, men ekskl. genetillæg), dog max. 146,50 kr. pr. time under sygdom i indtil 8 uger ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpenge-sats. (Beløbet hæves pr. 1. marts 2019 til kr. 148,50 og pr. 1. marts 2020 til kr. 150,50)

Det er en forudsætning, at den pågældende lønmodtager under fraværperioden er berettiget til dagpenge i henhold til sygedagpengelovens regler.

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

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. fraværsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i første fraværsperiode.

### **Stk. 2 Anmeldelse af sygefravær**

Sygomstilfælde anmeldes i overensstemmelse med det for virksomheden til enhver tid fastsatte på grundlag af sygedagpengelovens bestemmelser.

### **Stk. 3 Betaling ved ulykke og tilskadekomst på arbejdspladsen**

Kommer en medarbejder i arbejdstiden til skade i virksomheden og må forlade arbejdspladsen efter aftale med arbejdsgiveren, erholder medarbejderen sædvanlig løn under fravær i op til 8 uger.

### **Stk. 4 Feriegodtgørelse**

Feriegodtgørelse beregnes i henhold til reglerne i ferielovens § 25

---

## **§20. Børns sygdom mv.**

---

### **Stk. 1 Børns første hele sygedag**

Medarbejdere med 6 måneders anciennitet i virksomheden har ret til frihed med betaling svarende til sygedagpengesatsen med tillæg af 2,00 kr. fra arbejdsgiveren, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 12 år. (pr. 1. marts 2019 udbetales sygedagpengesatsen med tillæg af 4,00 kroner, og pr. 1. marts 2020 udbetales sygedagpengesatsen med tillæg af 6,00 kr.)

Frihed gives til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed er etableret. Frihed kan højst omfatte barnets første sygedag.

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

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

For medarbejdere med ret til at holde barnets første hele sygedag gælder med virkning for børns sygdom, der opstår fra og med den 1. maj 2018 følgende:

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

---

## **§21. Børns hospitalsindlæggelse**

---

Til medarbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, når barnet er under 14 år. Pr. 1. maj 2018 gælder dette også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring kunne fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes betaling med samme sats som ved egen sygdom.

---

## **§22. Børneomsorgsdage**

---

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

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

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

---

## **§23. Pasning af alvorligt syge**

---

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

## **KAPITEL 10 BARSEL**

---

### **§24. Barsel**

---

#### **Stk. 1 Løn under barsel**

Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på fødselstidspunktet har 9 måneders beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, løn under fravær fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen.

Lønnen svarer til sædvanlig løn (timeløn inkl. faste tillæg, men ekskl. genetillæg), dog max. kr. 146,50 pr. time. Pr. 1. marts 2019 ændres max. satsen til kr.148,50 pr. time og pr. 1. marts 2020 til kr. 150,50 pr. time.

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

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

Der henvises til §18, stk. 4.

## **Stk. 3 Løn under forældreorlov**

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

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

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Betalingen i de 13 uger svarer til sædvanlig løn, dog maksimalt kr. 149,50 pr. time.

Med virkning for forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2018 eller senere, ophæves maksimumgrænsen og der ydes sædvanlig løn under forældreorlov.

## **Stk. 4 Refusion**

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

## **Stk. 5 Adoptanter**

Adoptanter der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet har ret til løn i forbindelse med en adoption.

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

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

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

I de første 14 uger efter modtagelse af barnet har en af de adopterende forældre ad gangen ret til orlov med løn, herunder ret til samtidigt orlov med løn i 2 sammenhængende uger.

Aflønningen følger betalingssatsen som forældre på barselsorlov.

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

---

## §25. Barselsudligning

---

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

## KAPITEL 11 OPSIGELSESREGLER

---

### §26. Opsigelsesvarsler

---

#### Stk. 1 Indenfor de første 6 måneders ansættelse

Indenfor de første 6 måneders ansættelse er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.

#### Stk. 2 Efter 6 måneders ansættelse

For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end de i stk. 4 nævnte har været ansat på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum – læretid tæller med – gælder følgende varsler:

- a) Fra arbejdsgiverside:
- |                             |         |
|-----------------------------|---------|
| Efter 6 mdrs. beskæftigelse | 14 dage |
| Efter 9 mdrs. beskæftigelse | 21 dage |
| Efter 2 års beskæftigelse   | 28 dage |
| Efter 3 års beskæftigelse   | 56 dage |
| Efter 6 års beskæftigelse   | 70 dage |

Medarbejdere, der er fyldt 50 år:

Efter 9 års beskæftigelse	90 dage
Efter 12 års beskæftigelse	120 dage

- b) Fra medarbejderside:
- |                             |         |
|-----------------------------|---------|
| Efter 6 mdrs. beskæftigelse | 7 dage  |
| Efter 3 års beskæftigelse   | 14 dage |
| Efter 6 års beskæftigelse   | 21 dage |
| Efter 9 års beskæftigelse   | 28 dage |

Det er ancienniteten på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for de under a) og b) anførte opsigelsesvarsler.

#### Stk. 3 Løbende dage

Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage.

Erstatning for manglende varsel beregnes dog kun for mistede arbejdsdage.

#### Stk. 4 Afbrydelse af ancienniteten

Som afbrydelse regnes ikke:

- Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til arbejdsgiveren.
- Indkaldelse til militærtjeneste.



- Barselsorlov.
- Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialemangel eller lign., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

### **Stk. 5 Fraværsperioder der medregnes i ancienniteten**

Følgende fraværsperioder tæller med i anciennitetsberegningen:

- |                        |        |
|------------------------|--------|
| a. Ved militærtjeneste | 3 mdr. |
| b. Ved sygdom          | 4 mdr. |
| c. Ved tilskadekomst   | 6 mdr. |

### **Stk. 6 Erstatning for manglende varsel**

Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på minimum 14 dages opsigelsesvarsel, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund uden det gældende varsel, betaler virksomheden den pågældende en erstatning, svarende til medarbejderens normale løn ved timelønssarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det pligtige varsel, skal der erlægges et beløb til virksomheden, svarende til den normale løn ved timelønssarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

Såfremt en medarbejder, der har modtaget eller betalt erstatning for manglende varsel, genantages inde for opsigelsesvarslets udløb, har den part der har betalt erstatning, ret til at kræve den del af erstatningen, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden, tilbagebetalt.

Uanset medarbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale om, at medarbejderen straks kan fratræde arbejdet, hvis medarbejderen beviser, at der er tilbudt den pågældende en fast plads eller lignende, hvis tiltrædelse ikke gør det muligt at overholde opsigelsesvarslet.

### **Stk. 7 Faste medlemmer af samarbejdsudvalg mv.**

Medarbejdere, der er faste medlemmer af samarbejdsudvalg og arbejdsstudieudvalg, og som ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter, har ved afskedigelse krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over det i stk. 2 anførte. Dette særlige opsigelsesvarsel bortfalder efter samme regler, som gælder for tillidsrepræsentanter.

### **Stk. 8 Bortfald af opsigelsesvarsler**

Opsigelsesvarsler bortfalder:

- Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning, samt
- Ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

---

## **§27. Fratrædelsesgodtgørelse**

---

### **Stk. 1 Uafbrudt beskæftigelse**

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

### **Stk. 2 Bortfald af godtgørelse**

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

### **Stk. 3 Genindtræden i anciennitet**

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

### **Stk. 4 Deltidsansatte**

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

### **Stk. 5 Midlertidig afbrydelse**

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse ved hjemsendelse. Ved dette forstås en opsigelse, som er midlertidig. Hvis en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

---

## **§28. Frihed til vejledning 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 2 timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Det kan lokalt aftales, at den lokale Metalafdeling kan afholde vejledningssamtaler på virksomhedens adresse ved afskedigelse. Samtalen placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktion.

## **KAPITEL 12 TILLIDSREPRÆSENTANTER**

---

### **§29. Tillidsmandsregler**

---

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

På enhver virksomhed, hvor der er beskæftiget mindst 5 medarbejdere har medarbejderne ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Denne skal vælges af medarbejderne og skal være

godkendt af den lokale Metal-afdeling. Valget skal omgående meddeles arbejdsgiveren, der har ret til begrundet indsigelse.

Valget af tillidsrepræsentanten skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden under nærværende overenskomst, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der i øvrigt kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de der beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende. Elever har stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant.

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

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

### **Stk. 2 Ret og pligt**

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

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven.

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

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

### **Stk. 3 Afskedigelse**

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

### **Stk. 4 Fagretlig behandling**

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til nærværende overenskomst og har 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden, kan den pågældendes ansættelsesforhold, med mindre der er tale om arbejdsmangel, ikke afbrydes, før den pågældendes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen af opsigelsen ved fagretlig behandling. Dette forudsætter dog, at den fagretlige behandling påbegyndes inden en uge og fremmes mest muligt.

### **Stk. 5 Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter**

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan mindst et år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for et år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet som almindelig medarbejder. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

### **Stk. 6 Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter**

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

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

## **KAPITEL 13 ELEVER OG PRAKTIKANTER**

---

### **§30. Elever under erhvervsuddannelse**

---

Partnerne er enige om, at medlemmer af GLS-A kan ansætte elever indenfor Metalindustriens Uddannelsesudvalgs uddannelsesområder på nedenstående vilkår:

Løn og ansættelsesvilkår for elever inden for uddannelser omfattet af Industriens Uddannelsers område følger i sin helhed bestemmelserne for lærlinge i Industriens Overenskomst mellem Dansk Industri og CO-industri.

Overenskomstparterne henleder opmærksomheden på, at der gælder særlige regler for pension og forsikringsydelse for lærlinge, jf. nedenstående bestemmelser i Industriens overenskomst:

1. Lærlinge omfattes af pensionsordningen i Industriens Overenskomst, når de fylder 20 år samt har opnået to måneders anciennitet.
2. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 20 år, vil, indtil de fylder 20 år, være omfattet af forsikringsordningen i punkt 6
3. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse på en virksomhed inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden.
4. Lærlinge, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af stk. 1-3, uanset at indbetaling sker til Industriens Pension.
5. Voksne lærlinge fortsætter i pensionsordningen i læretiden, hvis de er omfattet af ordningen, inden de indtræder i læreforholdet.
6. Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt lærlingen overgår til at være omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Lærlingeregler kan findes i Industriens overenskomst på [www.danskmatal.dk](http://www.danskmatal.dk).

## KAPITEL 14 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

---

### §31. Efteruddannelse og kompetenceudvikling

---

#### **Stk. 1 Formål**

Overenskomstens parter er enige om, at uddannelse i de kommende år vil være af stor betydning for styrkelse af erhvervslivets konkurrenceevne. Anskues dette forhold i en videre sammenhæng, er det anbefalelsesværdigt, at den enkelte medarbejder ud fra egen tilskyndelse får mulighed for at opnå en forbedring af sit uddannelsesniveau. Derfor fastsættes følgende retningslinjer.

#### **Stk. 2 Individuel kompetenceafklaring**

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

Det er en betingelse for udnyttelse af denne ret, at kompetenceudviklingsfonden afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

#### **Stk. 3 Selvvalgt efter- og videreuddannelse**

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse.

Under denne uddannelse betaler virksomheden løn efter regler fastsat af kompetenceudviklingsfondens bestyrelse. Det er en forudsætning, at virksomheden er berettiget til et tilskud som er fastsat af kompetencefondens bestyrelse. Uddannelsen skal være relevant i forhold til beskæftigelse indenfor GLS-A/Dansk Metal-overenskomstens dækningsområde.

#### **Stk. 4 Aftalt efter- og videreuddannelse**

Deltager en medarbejder på virksomhedens foranledning i et kursus godkendt af organisationerne betaler arbejdsgiveren løn efter regler fastsat af kompetenceudviklingsfondens bestyrelse.

Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at der herudover gives medarbejderen frihed - uden løn - til at deltage i ønskede uddannelsesforløb under den forudsætning, at uddannelsen kan tilrettelægges under hensyn til virksomhedens forhold.

---

### **§32. Uddannelse i opsigelsesperiode**

---

#### **Stk. 1 Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet**

Medarbejdere, der har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til en uges frihed til uddannelse i opsigelsesperioden med tilskud fra kompetenceudviklingsfonden.

#### **Stk. 2 Medarbejdere med mindst 3 års anciennitet**

Medarbejdere, der har været ansat i en periode på mindst 3 år, og som afskediges af årsager som nævnt i stk. 1, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst andrage 2 uger (10 arbejdsdage). Udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden udredes af arbejdsgiveren i det omfang udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Såfremt en sådan kursusdeltagelse ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til, at deltage i et sådan kursus inden for 3 måneder efter fratrædelse, hvis vedkommende først er arbejdssøgende.

Disse regler finder ikke anvendelse for medarbejdere, der ved fratrædelsen er berettiget til efterløn, pension fra arbejdsgiveren eller det offentlige.

#### **Stk. 3 Ikke-forbrugt selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden**

Medarbejdere, som afskediges af årsager som nævnt i stk. 1 har herudover i opsigelsesperioden ret til at benytte ikke-forbrugt frihed til selvvalgt uddannelse i op til 2 uger jf. §31, stk. 3.

## **KAPITEL 15 LOKALAFTALER**

---

### **§33. Lokale aftaler**

---

Hvor der foreligger særlige forhold på den enkelte virksomhed, er der adgang til at indgå lokale aftaler. Lokalaftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den 1. i en måned. Eventuelle uoverensstemmelser kan fagretligt behandles.

## KAPITEL 16 KONTROL

---

### §34. Kontrol

---

Organisationerne har – efter forudgående henvendelse til arbejdsgiveren – ret til ved deres repræsentanter at lade foretage kontrol på arbejdspladserne med henblik på overenskomstens overholdelse.

Ved kontrolbesøg skal medlemsvirksomheden oplyse, navne på alle personer, der er ansat i virksomheden, og som udfører arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I forbindelse med kontrolbesøget kan organisationernes repræsentanter få oplyst, navn, adresse og CVR nr. og arbejdsopgaver på virksomheder, som udfører underentreprise.

## KAPITEL 17 UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER

---

### §35. Præcisering af vilkår for vikarer

---

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

GLS-A optager virksomheder, der er vikarbureauer.

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

Ansættelse af vikarer på GLS-A's overenskomstområde er omfattet af gældende lokalaftaler og kutymer.

#### **Ikke medlemmer af GLS-A**

#### **Stk. 3 Områdeoverenskomst**

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

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

GLS-A tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikararbejdet strækker sig over. Dette gælder dog ikke såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en DA-organisation er omfattet af kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlede arbejde.

Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det fornødne kendskab til de gældende overenskomster- og aftaleforhold.

## Øvrige forhold

### Stk. 5 Anciennitet

I ethvert vikarjob, som er omfattet af en mellem parterne gældende overenskomst, opspares anciennitet efter de i overenskomsten beskrevne regler.

### Stk. 6 Oplysninger om brug af vikarer fra vikarbureauer (præcisering af vilkår for vikarer)

Parterne er enige om, at sikre den bedst mulige oplysning af sager angående brug af vikarer fra vikarbureauer.

På anmodning fra rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant/afdeling skal rekvirentvirksomheden informere denne om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har oplyst skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden. Er tillidsrepræsentanten uenig i, hvilke lokalaftaler og kutymer vikarbureauet skal overholde, kan der indledes lokale drøftelser herom. Opnås der ikke enighed lokalt, kan der rejses sag efter reglerne i § 43. Det vil sige imod vikarbureauet, hvis de er medlem af GLS-A, og imod brugervirksomheden, hvis vikarbureauet ikke er medlem af GLS-A. Lokale drøftelser og eventuel efterfølgende fagretlig behandling hindrer ikke virksomheden i at anvende de pågældende vikarer.

## KAPITEL 18 ØVRIGE BESTEMMELSER

---

### §36. Helbreds kontrol

---

Medarbejderen skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der er klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år, jf. i øvrigt gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven.

---

### §37. Seniorfridage

---

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

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

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget til seniorfridage. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes. Det konverterede pensionsbidrag indsættes på medarbejderens fritvalgskonto.



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

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

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

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Den øgede fleksibilitet skal være omkostningsneutral for virksomheden.

Bestemmelsen får virkning for seniorordninger fra og med kalenderåret 2019.

## **KAPITEL 19 FONDE**

---

### **§38. FIU Uddannelsesfond**

---

Bidraget til GLS-A-LO's uddannelsesfond udgør 15,5 øre pr. arbejdstime.  
Pr. 1. januar 2019 ændres bidraget til 18,5 øre pr. arbejdstime.  
Beløbet fordeles med  $\frac{3}{4}$  til LO og  $\frac{1}{4}$  til GLS-A.

---

### **§39. Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond**

---

Der er oprettet en kompetenceudviklingsfond, (Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond) der har sekretariat hos GLS-A.

Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomheden til fonden indbetaler 780 kr. om året pr. fuldtidsansat medarbejder.

---

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

---

Virksomheden afsætter 40 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, arbejdsmiljø- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen inden for overenskomstens område. Midlerne opkræves og indbetales til GLS-A – Dansk Metal kompetenceudviklingsfondens bestyrelse. Bidraget hæves pr. 1. marts 2019 til 45 øre pr. time.

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

---

### §41. Hovedaftalen

---

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

---

### §42. Samarbejdsaftalen

---

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

---

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

---

Ved behandling af faglig strid gælder jordbrugets regler for behandling af faglig strid.

---

### §44. Overenskomstens varighed

---

Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2018 og gælder, indtil den af en af parterne opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2021.

København, den 8. februar 2018

For Gartneri-, Land- og Skovbrugets  
Arbejdsgivere (GLS-A)

Helle Reedtz-Thott

For Dansk Metal

Keld Bækkelund Hansen

## KAPITEL 21 KARTOFFELMELSFABRIKKER

### Særlige bestemmelser for beskæftigede på kartoffelmelsfabrikker

#### §1 Løn

1. Ugelønnen udgør (mindsteløn)  
pr. 1. marts 2018 .....kr. 5.007,21  
pr. 1. marts 2019 .....kr. 5.081,21  
pr. 1. marts 2020 .....kr. 5.155,21

Hvor der lokalt er enighed herom kan lønnen udbetales månedsvis. En måned regnes lig 160,33 timer.

Ugelønnen udbetales også i uger med søgnehellidage og optjente fridage.

2. Parterne er enige om, at der lokalt kan træffes aftale om løntillæg udover lønreguleringerne i overenskomstperioden, således at der for den enkelte ansatte tages behørig hensyn til vedkommendes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats.

Sådanne lønforhandlinger kan højest finde sted en gang pr. overenskomstår. Eventuelle uoverensstemmelser kan behandles fagretligt.

3. Kedel- og sodrensning er ikke indbefattet i foranstående lønninger, men betales efter lokal aftale mellem arbejdsgiver og de, der skal udføre arbejdet.

4. Anciennitetstillæg:

Der ydes følgende anciennitetstillæg pr. uge:

Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse .....	kr. 165,56
Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse .....	kr. 198,94
Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse .....	kr. 229,55

Anciennitetstillæg udbetales også i uger med søgnehellidage og optjente fridage.

#### §2 Overtidsbetaling

Overarbejde betales, således:

1. og 2. overarbejdstime: tillæg til timelønnen på 50 %.

Efterfølgende overarbejdstimer samt søn- og helligdage: tillæg til timelønnen på 100 %.

Overarbejdstillægget beregnes af minimallønnen, jf. §6, stk. 1.

Ved tilkaldelse til overarbejde, hvor der ikke er etableret rådighedsvagt efter § 4, betales for mindst 3 timer.

Overarbejde i forlængelse af normal arbejdstid af mere end 1 times varighed varsles senest samme dag kl. 12.00.

For manglende varsel betales en halv normal-timeløn.

### §3 Forskudt arbejdstid

#### 1. Etablering af forskudt arbejdstid.

Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 6 - kl. 18.

#### 2. Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 6 og kl. 18, for så vidt bestemmelserne i stk. 3 og stk. 4 er opfyldt.

Voksne medarbejdere pr. time

Fra kl. 18 til kl. 22

pr. 1. marts 2018 .....	kr. 26,00
pr. 1. marts 2019 .....	kr. 26,42
pr. 1. marts 2020 .....	kr. 26,84

Fra kl. 22 til kl. 6

pr. 1. marts 2018 .....	kr. 53,50
pr. 1. marts 2019 .....	kr. 54,36
pr. 1. marts 2020 .....	kr. 55,23

#### 3. Varsling til forskudt arbejdstid

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 x 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for virksomhedens normale arbejdstid.

#### 4. Overarbejde ved forskudt arbejdstid

Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant arbejde overarbejdstillæg foruden det til tidspunktet gældende tillæg for forskudt arbejdstid.

### §4 Rådighedsvagt

For rådighedsvagt uden for den normale arbejdstid ydes følgende beløb pr. rådighedstime:

Hverdage

pr. 1. marts 2018.....	kr. 31,79
pr. 1. marts 2019.....	kr. 32,30
pr. 1. marts 2020.....	kr. 32,82

Søn- og helligdage samt fridage

pr. 1. marts 2018.....	kr. 39,13
pr. 1. marts 2019.....	kr. 39,76
pr. 1. marts 2020.....	kr. 40,40

Ved tilkald betales overtidsbetaling i stedet for rådighedstillæg for den effektive arbejdstid, jf. overarbejdsreglerne.

Bestående ordninger må dog i indeværende overenskomstperiode ikke forringes.

## KAPITEL 22 PROTOKOLLATER

---

### Protokollat om Jordbrugets Arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning

---

#### Stk. 1 Obligatorisk pensionsordning

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

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

#### Stk. 2 PensionDanmark

PensionDanmark administrerer ordningen.

#### Stk. 3 Pensionsbidrag

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

Pensionsbidraget udgør 12,99 % af den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling samt fritvalgskonto. Pensionsbidraget fordeles således:

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

Pensionsbidraget indbetales månedsvis til PensionDanmark.

Der afregnes til og med sidste lønudbetaling i måneden. Der er for den ansatte adgang til at øge egetbidraget til pensionsordningen.

I forbindelse med indtrædelse i ordningen kræves ikke helbredsoplysninger.

#### Stk. 4 Medarbejdere til hvem bidraget udbetales

Følgende medarbejdergrupper er ikke omfattet af pensionsordningen, men skal have virksomhedens andel af pensionsbidraget udbetalt sammen med den indtjente løn:

- medarbejdere, der når den til enhver tid gældende efterlønsalder og modtager pension fra PensionDanmark.
- medarbejdere, der når den til enhver tid gældende folkepensionsalder.
- medarbejdere, der modtager supplerende førtidspension fra PensionDanmark.

### **Stk. 5 Sundhedsordning**

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

### **Stk. 6 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør

Arbejdsgiverbidrag Kr. pr. time	Medarbejderbidrag Kr. pr. time	I alt
8,50	4,25	12,75

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

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

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

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

### **Stk. 8 Firmapensionsordning**

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

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

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

Det er en forudsætning for videreførelsen af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for virksomhedens optagelse i GLS-A. Der udarbejdes navneliste over de berørte medarbejdere, der tilgår forbundet straks efter optagelsen i GLS-A. Disse medarbejdere kan

frit vælge at lade det eksisterende depot stå og påbegynde ny opsparing i PensionDanmark eller at overføre sit depot til PensionDanmark og fortsætte pensionsindbetalingen til sit nye depot i PensionDanmark, eller fortsætte med indbetaling i eksisterende depot, medarbejderne skal have orientering om forskelle i pensionsordningerne 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.

---

### **Protokollat om indfasning af fritvalgskonto**

---

Nyoptagne medlemmer af GLS-A kan kræve, at bidraget til fritvalgskontoen omfattes af en optrappingsordning.

Bidraget fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse skal virksomheden indbetale 25% af det overenskomstmæssige bidrag til ordningen.
- Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50% af det overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75% af det overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 år efter tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse skal virksomheden indbetale 100% af det overenskomstmæssige bidrag.

Såfremt det overenskomstmæssige bidrag forhøjes indenfor perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt.

Optrappingsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag.

---

### **Protokollat om funktionærer**

---

Protokollatet omfatter medarbejdere, der udfører teknisk betonet arbejde som funktionærer med baggrund i Dansk Metals uddannelses- og beskæftigelsesområder eller tilsvarende kvalifikationer.

#### **Lønvurdering**

Der er enighed om, at lønvurderingen følger principperne i overenskomsten, jf. §6 stk. 1. Der kan indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i §6 stk. 1 om lønfastsættelse. Ved sådan en aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling. Aftalen kan behandles fagretligt.

For ansatte på funktionsløn skal lønnen tillige give udtryk for omfanget af rådighedsforpligtelsen og eventuelle ulemper.



Aftalen kan indgås efter 6 måneders ansættelse. I særlige tilfælde kan det lokalt aftales, at kravet om 6 måneders anciennitet frafaldes. Medarbejderen kan medbringe bisidder ved forhandlingen.

En aftale om funktionsløn udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling for arbejde ud over det i funktionslønaf-talen aftalte.

### **Opsigelsesbestemmelse**

Aftalen om funktionsløn kan af hver af parterne opsiges til ophør med 1 måneds varsel til en måneds udgang.

### **Anciennitet**

Anciennitet regnes fra ansættelsen som funktionær.

I tilfælde, hvor en timelønnet medarbejder bliver funktionær på samme virksomhed, bevarer medarbejderen det optjente opsigelsesvarsel, indtil den pågældende i henhold til Funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

Ved genindtræden som timelønnet medarbejder generhverver den pågældende sin time-lønsanciennitet efter de gældende regler i overenskomsten mellem GLS-A og 3F om generhvervelse og anciennitet.

### **Opsigelse**

Opsigelse kan finde sted under sygdom i henhold til Funktionærlovens bestemmelser.

### **Arbejdstid**

Som udgangspunkt fastsættes arbejdstiden og betalingen herfor efter overenskomstens bestemmelser, jf. bestemmelserne om overtid, skiftehold og forskudt tid.

Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.

Overarbejdsbetalingen udgør timeløn plus 50 % for de første 2 timer efter normal arbejdstidsophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 %. For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50 % for de første 2 timer, og for efterfølgende timer betales timeløn plus 100 %. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 %.

Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forfaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling. En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til ovennævnte for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde. Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

### **Uddannelse**

Overenskomstens uddannelsesbestemmelser er gældende.

### **Ferie**

Der holdes ferie med løn i henhold til Ferielovens bestemmelser.

### **Fridage**

Funktionæren er berettiget til 5 fridage pr. år, som afholdes med sædvanlig løn.

## **Overenskomstfastsatte fridage og søgnehellidage**

Funktionæren afholder overenskomstfastsatte fridage og søgnehellidage med sædvanlig løn.

## **Fritvalgskonto**

Der oprettes en frivalgskonto for funktionæren, hvor der indbetales 2,7 % pr. 1. marts 2018, 3,4 % pr. 1. marts 2019 og 4,0 % pr. 1. marts 2020. Funktionæren kan frit disponere over disse midler, således at de enten kan udbetales, indsættes på funktionærens pensionskonto eller anvendes til børneomsorgsdage eller seniorfridage.

## **Generelt**

Overenskomsten er gældende, hvor andet ikke følger af dette protokollat.

---

## **Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår**

---

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for visse medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter de retningslinjer, der er anført i nærværende protokollat.

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretlig behandles, dog kun til et forhandlingsmøde.

Organisationerne anbefaler brug af organisationernes standardblanket ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation.

## **Løn**

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

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

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

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

## **Anciennitet**

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

## **Opsigelse**

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

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

Opsigelse kan finde sted under sygdom.

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

### **Arbejdstid**

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

### **Ferie**

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse jf. ferieloven.

### **SH-dage**

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

### **Sygdom**

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

### **Øvrige bestemmelser**

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

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

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

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

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

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

---

## **Protokollat vedrørende socialt kapital**

---

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

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

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

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

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

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

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

### **Bilag til Socialt Kapitel**

#### **(Aftale om ekstraordinært ansatte, med nedsat erhvervsevne mv.)**

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

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

## **§1**

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

## **§2**

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

## **§3**

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

## **§4**

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

## **§5**

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

## **§6**

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

## **§7**

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

## **§8**

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

---

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

---

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

Overenskomstparterne er samtidig enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderen at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsterne indgået mellem GLS-A og Dansk Metal at betinge ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

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

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

## STIKORDSREGISTER

Adoptanter .....	15
Ansættelsesaftaler .....	5
Arbejdsmarkedspension .....	30
Arbejdstid .....	5
Barsel.....	14
Barselsudligning .....	16
Børneomsorgsdage .....	14
Børns sygdom.....	13
Efteruddannelse.....	21
Elever.....	20
Fastlønsaftaler .....	6
Feriedage.....	10
Feriegodtgørelse.....	11
Feriekort.....	11
Fonde.....	25
Forskudt arbejdstid .....	7
Forældreorlov .....	15
Fratrædelsesgodtgørelse.....	18
Frihed ved afskedigelse .....	18
Fritvalgskonto .....	10
Funktionærer .....	32
Funktionærlignende vilkår.....	34
Gyldighedsområde.....	5
Helbreds kontrol.....	24
Holddriftsarbejde.....	7
Hovedaftalen.....	26
Indfasning af fritvalgskonto .....	32
Indfasning af pension.....	31
Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere .....	38
Kompetenceafklaring .....	21
Kompetenceudvikling.....	21
Kontrol .....	23
Lokale aftaler .....	22
Lønfastsættelse .....	6
Lønninger på kartoffelmelsfabrikker.....	27
Opsigelsesvarsler .....	16
Overarbejde .....	7
Overenskomstfastsatte fridage .....	11
Pensionsbidrag .....	30
Pensionsbidraget .....	12
Pensionsindfasning.....	30
Regler for behandling af faglig strid .....	26
Rådighedsvagt.....	7
Samarbejdsaftalen .....	26
Seniorfridage .....	24
SH-konto.....	9

Socialt kapitel.....	36
Sundhedsordning.....	12
Sygdom.....	12
Søgnehelligdags- og fridagskonto .....	8
Tillidsrepræsentanter .....	18
Tilskadekomst.....	13
Uddannelse i opsigelsesperioden .....	22
Underleverandører.....	23
Vikarer .....	23