

ANLÆGSGARTNEROVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Ved de afsluttende forhandlinger dags dato mellem nedennævnte parter opnåedes enighed om en fornyelse af den mellem parterne gældende overenskomst for en 3-årig periode.

Forhandlingsresultatet indgår i et mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden.

Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamlinger og i Dansk Arbejdsgiverforening.

Der er endvidere ved forhandlingerne opnået enighed om følgende forhandlingsprotokollater:

1. Afholdelse af feriefridage i timer
2. Lokalløn
3. Flekstidsaftale
4. Månedsvist udbetaling til timelønnede
5. Forskudt arbejdstid
6. Lokalaftaler og kutymer
7. Praxis vedr. modregningsadgang i overenskomstmæssige lønstigninger
8. Hjemsendelse og efteruddannelse
9. Tillidsvalgtes vilkår
10. Implementering af EU-direktiver
11. Fravigelse af deltidsbestemmelser
12. Nyoptagne virksomheder af Danske Anlægsgartnere
13. Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalg for nyindmeldte virksomheder
14. Løn under sygdom, barsel mv.
15. Akkordtidskuranten
16. BiB Kørsel
17. Fritvalgsopsparing
18. Uddannelsesplanlægning
19. Realkompetencevurdering
20. Uddannelse i forbindelse med afskedigelse
21. Førerkort til den digitale takograf
22. Samarbejde på virksomheder af alle størrelser
23. Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen
24. Organisationsaftale om databeskyttelse
25. Arbejds miljørepræsentantens virke
26. 2. hele sygedag samt lægebesøg i forbindelse med børns sygdom
27. Øremærket forældreorlov
28. Ændring af bestemmelser om ferie
29. Afholdelse af ferie i timer
30. Løn og opsigelse under sygdom
31. Uddannelses-, Sikkerheds- og Samarbejdsfonden
32. Pension til EUD-elever
33. Finansiering af pension til EUD-elever
34. Servicegartnerelever

- 35. Lønsedlens indhold
- 36. Lønforhold og betalingssatser
- 37. Overenskomsten vedr. Golfbaner
- 38. Overenskomsten vedr. Indendørsbeplantning
- 39. Fornyelsesaftalens fortolkning

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



Overenskomsterne mellem 3F og Danske Anlægsgartnere

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 01

P R O T O K O L L A T

Om

Afholdelse af feriefridage i timer

§ 32 Fridage ændres således, at stk. 1 fremadrettet lyder:

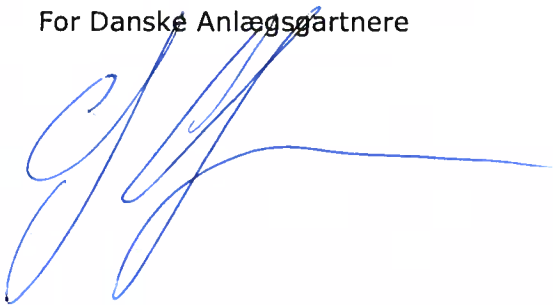
Ansatte optjener 37 årlige fritimer i overensstemmelse med nedenstående regler:

De øvrige stykker i paragraffen tilrettes i henhold til ovenstående.

Deltidsansatte reguleres tilsvarende det ovenstående.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Lokalløn

Parterne er enige om, at satserne i tværgående protokollat 28 erstattes med følgende:

Lokalløn kan pr. time udgøre op til:

Pr. 1. marts 2020: kr. 1,50 pr time

Pr. 1. marts 2021: kr. 2,00 pr time

Pr. 1. marts 2022: kr. 2,50 pr time

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Flekstidsaftale

Den gældende flekstidsaftale i henhold til overenskomstens § 9 gøres permanent.

Som konsekvens heraf udgår overenskomstens § 9, stk. 1.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Månedsvis udbetaling til timelønnede

Parterne er enige om, at overenskomstens § 39, stk. 2 ændres således, at virksomheden kan udbetale lønnen månedsvis.

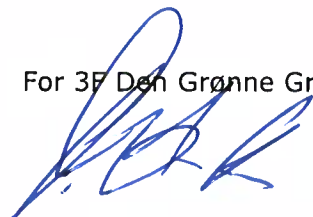
Hvor der indføres helmånedsvis afregning, skal der på begæring udbetales et accontobeløb midt i måneden svarende til den overenskomstmæssige, normale løn for arbejdstiden i første halvdel af måneden.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Forskudt arbejdstid

Der kan på virksomheden indgås skriftlig aftale med tillidsrepræsentanten eller den lokale 3F-afdeling, jf. protokollat C, om forskudt arbejdstid omfattende enkelte eller en gruppe af medarbejdere.

Stk. 2.

For medarbejdere, der ikke ønsker at tilslutte sig aftalen om forskudt arbejdstid, må dette ikke medføre personalemæssige forringelser.

Stk. 3.

Medarbejdere ansat som servicemedarbejdere, gruppe B, og som ved ansættelsen og i ansættelsesbeviset er oplyst om muligheden for arbejde på forskudt arbejdstid, kan ikke afvise at indgå i ordningen.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Medarbejdergrupperne opdeles i to kategorier på baggrund af overenskomstens gyldighedsområde.

Gruppe A udgør medarbejdere omfattet af overenskomstens bestemmelser § 1.

Gruppe B udgør medarbejdere omfattet af overenskomstens bestemmelser § 2, stk. 1.

Arbejdstidens placering og tillægsbetaling pr. arbejdstime¹

	Normale arbejdstid Kl. 06.00 – 17.00.	Aften kl. 17.00 – 22.00	Nat kl. 22.00 – 06.00	Weekend (fredag kl. 22.00 – søndag kl. 22.00) sønehelligdage og fridage.
Gruppe A	0,00	45,00	60,00	90,00
Gruppe B	0,00	23,42	29,28	46,94

Stk. 6.

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

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

¹ sats pr. 29. februar 2020

Stk. 7.

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

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

Stk. 8.

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

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

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

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

Stk. 9 arbejdsmiljø.

Medarbejdere ansat med natarbejde skal, inden natarbejdet iværksættes, tilbydes helbreds kontrol, og har desuden ret til et årligt sundhedseftersyn, jf. arbejdsmiljølovens regler og EU-direktiv om tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

Stk. 10 varslng.

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

Stk. 11. Overtid og øvrige forhold.

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

Stk. 12. Tvister.

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

Stk. 13. Opsigelsesbestemmelser.

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

Ved manglende enighed om ny forskudt arbejdstidsaftale, overgår medarbejderen til den normale arbejdstid, dette skal dog ske i respekt for stk. 3.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere

For 3F Den Grønne Gruppe

P R O T O K O L L A T

Om

Lokalaftaler og kutyper

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

Stk. 2. Fravigende lokalaftaler

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige overenskomstens bestemmelser vedrørende arbejdstid herunder muligheden for aftale om årsværk, samt køregrænser og kørepenge, snerydning og glatførebekæmpelse.

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

Arbejdstid:

Formålet er at give mulighed for at de lokale parter kan aftale placering af arbejdstiden uafhængig af søgnehellidage mv. på ugens 5 første dage og inden for den arbejdstidsangivelse som fremgår af §9 stk.9.

Årsværk

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

køregrænser og kørepenge

Formålet med at indgå lokalaftaler om køregrænser og kørepenge er, at tilpasse reglerne, så de passer ind i de lokale forhold herunder fx at konvertere kørepenge til betalt køretid.

Snerydning og glatførebekæmpelse

Formålet med at indgå lokalaftaler om snerydning og glatførebekæmpelse er, at give virksomhed og medarbejdere mulighed for at aftale ordninger som passer bedst muligt til de lokale forhold. Parterne er enige om, at medarbejder ikke vederlagsfrit kan stå forpligtende til rådighed for udkald.

Stk. 3. Supplerende lokalaftaler

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

Indgåelse af lokalaftaler

Lokalaftaler skal altid være skriftlige.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Overenskomstfravigende lokalaftaler skal sendes til orientering til 3F Den Grønne Gruppe, via den lokale 3F afdeling, hvor under den tegningsberettigede tillidsrepræsentant er medlem.

Forbundet har 14 dages indsigelsesret fra aftalens indgåelse. Indsigelse skal tilsendes Danske Anlægsgartnere.

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

Kutym er

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

Opsigelse af lokalaftaler og kutym er

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

Stk. 2

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

Stk.3

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

Stk. 4

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

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere

For 3F Den Grønne Gruppe

P R O T O K O L L A T

Om

Praksis vedr. modregningsadgang i overenskomstmæssige lønstigninger

Modregning på normallønsområdet

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

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

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

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

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

Modregning kræver iagttagelse af følgende regler:

1) Virksomheden skal varsle modregning med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, dvs. inden udløbet af november måned det foregående år. Både medarbejdere og den lokale 3F-afdeling skal varsles.

2) Selve modregningen kan ske på to måder – i begge tilfælde med ikrafttræden 1. marts:

A. Forhandling med medarbejderne eller tillidsrepræsentanten, der resulterer i en aftale.

eller

B. Varsling af modregning overfor den enkelte medarbejder med iagttagelse af medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel, og med oplysning om konsekvenserne ved accept/manglende accept.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere

For 3F Den Grønne Gruppe

P R O T O K O L L A T

Om

Hjemsendelse og efteruddannelse

Overenskomstens § 59 tilføjes nyt stk.:

"Organisationerne anbefaler, at der forinden hjemsendelse iværksættes, undersøges muligheden for at tilbyde medarbejderen efteruddannelse på AMU".

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Tillidsvalgtes vilkår

Overenskomstens § 90, Tillidsrepræsentantens rettigheder og pligter tilføjes følgende stk.:

§ 3. Tillidsvalgtes vilkår

Stk. XX.

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

Stk. XY.

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

Stk. XZ

Parterne er enige om, at ovennævnte også omfatter 3F arbejdsmiljørepræsentanter. Endvidere gives arbejdsmiljørepræsentanter adgang til forbundets udbudte FIU-kurser i lighed og på samme vilkår som tillidsrepræsentanter.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Implementering af EU-direktiver.

Parterne vil i overenskomstperioden udarbejde organisationsaftaler til implementering af relevante direktiver i overenskomsterne.

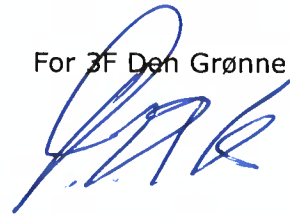
Udvalgsarbejdet skal senest være færdigt 1. marts 2021.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Fravigelse af deltidsbestemmelser

Overenskomstens § 7 tilføjes nyt stk. 2.

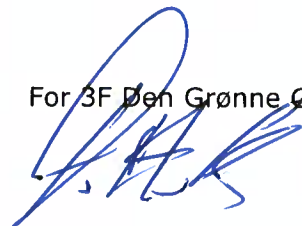
"Der kan ved lokalaftale og i konkrete situationer for enkeltpersoner, jf. protokollat C, aftales fravigelse af arbejdstiden mellem 30 – 37 timer.

København, den 3. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Nyoptagne virksomheder hos Danske Anlægsgartnere

Overenskomsten tilføjes nyt protokollat:

Nyoptagne virksomheder hos Danske Anlægsgartnere

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

Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst:

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

Tilpasningsforhandling:

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

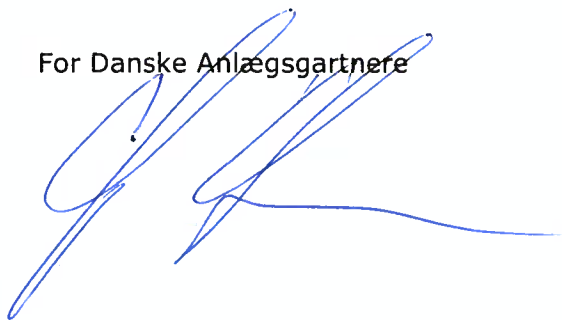
Udmeldelse:

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

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere

For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

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

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres følgende: Nyoptagne virksomheder – pension og fritvalgsopsparing

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 frit-valg-opsparing, jf. § 25.
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 fritvalgsopsparing efter § 25. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 25.
4. 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 2%

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 4%

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 5%

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

Parterne er enige 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 pension og/eller fritvalgsopsparing 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.

Parterne er enige om, at der i overenskomstens § 96 indsættes et nyt stykke 5 med følgende ordlyd:

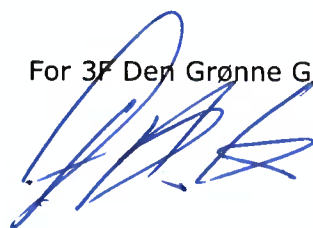
"Nyoptagne medlemmer af Danske Anlægsgartnere kan kræve, at bidraget til Udviklings-, sikkerheds- og Samarbejdsfonden bortfalder det første år af medlemskabet af Danske Anlægsgartnere. Herefter betales normalt bidrag.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Løn under sygdom, barsel mv.

Parterne er enige om, at maksimumsatserne vedr. §§ om:

Der ydes normal løn ved tilskadekomst, barns sygedage, graviditet og barsel fra 1. marts 2020.

Endvidere ydes der normal løn under sygdom i op til en uge. I de resterende op til 9 uger ydes der løn med en maksimumsats på 151,00 kr.

Finansieres via nedskrivning af søgnehelligdagspuljen på 0,2 % pr. 1. marts 2020.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

Om

Akkordtidskuranten

Parterne er enige om, at det igangværende arbejde om en revision af akkordtidskuranten færdiggøres, herunder at der gives adgang til, at parterne ved enighed kan ændre på allerede aftalte emner og betalingssatser samt tilføje nye emner.

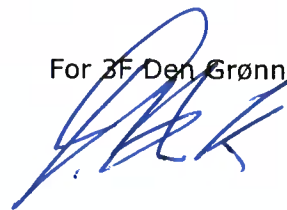
Parterne er ligeledes enige om, at udvalget senest 1. marts 2021 skal fremlægge forslag til en ny og revideret akkordtidskurant til vedtagelse hos organisationernes kompetente organer.

København, den 3. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

BiB kørsel

Parterne enige om, at den nuværende formulering i § 8 i overenskomsten for indendørsbeplantning omhandlende kørsel ikke i tilstrækkelig grad afhjælper problemstillingen om kørsel.

Parterne er derfor enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalg med henblik på at drøfte og fremkomme med indstilling til en ny aftale om kørsel, jf. § 8 i overenskomsten for indendørsbeplantning.

Udvalgets arbejde skal være færdiggjort inden 1. marts 2022

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Fritvalgsopsparing

Parterne er enige om, at fritvalgsopsparing, jf. § 25, udbygges som nedenfor beskrevet.

I overenskomstperioden udgør stigningen på fritvalgsopsparingen 1,0 % pr. år af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2020 stiger fritvalgsopsparingen derved til 3,0 % af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2021 til 4,0 % af den ferieberettigede løn og pr. 1. marts 2022 til 5,0 % af den ferieberettigede løn.

Medarbejderen kan disponere over midler på fritvalgsopsparingen til fravær og omsorg.

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

Eventuelt overskud på fritvalgsopsparingen udbetales efter hidtidig praksis.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Uddannelsesplanlægning

Parterne er enige om følgende tilføjelse til nuværende § 86 uddannelsesplanlægning:

Nyt stk. 2 tilføjes:

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

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Realkompetencevurdering

Parterne er enige om følgende tilføjelse til nuværende § 87 om erhvervsrettet opkvalificering:

Nyt stk. 2 tilføjes:

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

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

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på følgende måder:

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

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

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

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

Om

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Overenskomstparterne ønsker at styrke efteruddannelsesmulighederne for opsagte medarbejdere. Parterne ønsker at udvide mulighederne for kursusdeltagelse, når medarbejderen er opsagt.

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukninger eller andre forhold på virksomheden, har ret til følgende rettigheder:

Tilføjelse til § 57, stk. 2:

Såfremt medarbejderen ikke har gennemført en realkompetencevurdering, har medarbejderen ret til at gennemføre en kompetencevurdering.

Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. vejledningen i A-kassen.

a. Medarbejdere, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg i op til 2 uger i den periode, der ligger mellem opsigelse og fratrædelse. Det er en forudsætning,

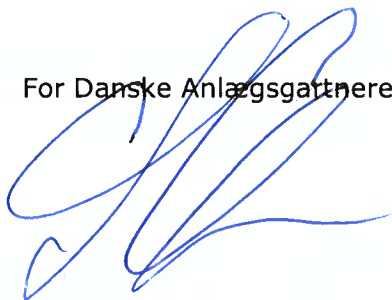
- at medarbejderne vælger AMU, FVU eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse, og
- at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden.

b. Medarbejderne har desuden under samme forudsætninger ret til at deltage i op til to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode. I den forbindelse kan deres opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst to uger, såfremt de dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel. Medarbejderne skal som en betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele virksomheden, om retten til disse op til to ugers uddannelse ønskes benyttet.

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

Om

Førerkort til den digitale takograf

Parterne er enige om, at følgende indsættes i Anlægsgartneroverenskomsten som et nyt stk. under § 37:

§ 37, stk. 4. Førerkort til den digitale takograf

Virksomheden afholder omkostningerne ved chaufførens erhvervelse/generhvervelse af førerkort.

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

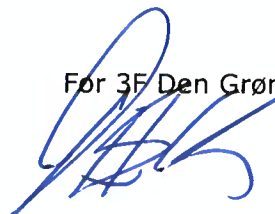
Ved bortkomst af førerkortet afholder chaufføren selv omkostningerne til udstedelse af erstatningskort, dog ikke ved røveri/overfald, hvor der foreligger politirapport.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

Som nyt tværgående protokollat indsættes følgende:

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 i 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 overenskomstområdets 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 teknogier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Parterne er enige om, at det er naturligt, at medarbejdere, der fortsætter med at arbejde efter, de har nået folkepensionsalderen, træffer et valg imellem at fortsætte opsparing til pension (såfremt dette er muligt i den pågældende ordning) eller at få udbetalt bidraget.

Parterne er på grundlag heraf enige om, at nedenstående bestemmelse tilføjes Anlægsgartneroverenskomstens § 18 som nyt stk. 4:

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere."

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Organisationsaftale om databeskyttelse

Parterne er enige om, at følgende indsættes i de tværgående protokollater:

Danske Anlægsgartnere og 3F Den Grønne Gruppe er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Danske Anlægsgartnere og 3F Den Grønne Gruppe er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Arbejdsmiljørepræsentantens virke

Parterne er enige om, at nedenstående tilføjes i Anlægsgartneroverenskomsten som en ny § til kapitel 23:

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

- Regler for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

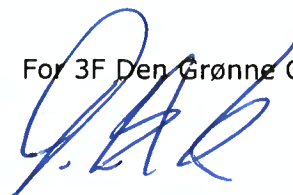
Arbejdsmiljørepræsentanten skal i lighed med tillidsrepræsentanten have den fornødne tid til at varetage sine pligter. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde."

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

2. hele sygedag samt lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Der er enighed om at følgende bestemmelse tilføjes Anlægsgartneroverenskomstens § 45, som et nyt stk.:

"Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag samt frihed til lægebesøg sammen med barnet. Denne frihed afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til løntab fra fritvalgsopsparingen."

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Øremærket forældreorlov

Parterne er enige om, at Anlægsgartneroverenskomstens § 51, stk. 4 og 5 tilføjes følgende:

"Med virkning fra 1. juli 2020 erstattes bestemmelsen af følgende:

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

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

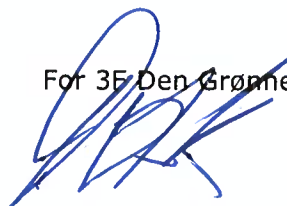
Tilføjelsen indskrives redaktionelt.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

Om

Ændring af bestemmelser om ferie

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov, er parterne enige om, at der tilføjes følgende:

"Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i andet ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb). Parterne anbefaler, at den som Bilag A optrykte aftale anvendes.

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

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Afholdelse af ferie i timer

Parterne er enige om, at der, jf. Ferielovens § 3, stk. 3, kan indgås skriftlig lokalaftale om afholdelse af ferie i timer for medarbejdere omfattet af Anlægsgartneroverenskomsten.

Parterne er enige om, at følgende indsættes som nyt stk. i kapitel 11:

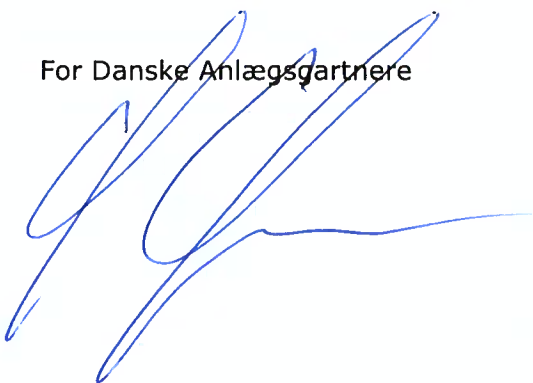
"Der kan lokalt mellem medarbejder og arbejdsgiver træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

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

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

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Løn og opsigelse under sygdom

Parterne er enige om, at Anlægsgartneroverenskomstens § 43 tilføjes følgende:

"Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 10 uger, regnet fra første hele fraværdsdag.

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

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

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

Om

Uddannelses-, Sikkerheds- og Samarbejdsfonden

Parterne er enige om, at Anlægsgartneroverenskomstens § 96, stk. 4, sidste afsnit, erstattes med følgende formulering:

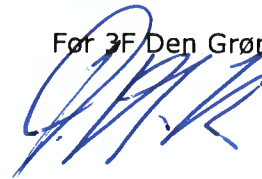
"Fonden tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime."

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Pension til EUD-elever

Parterne er enige om, at elever gives ret til pension, når eleven er fyldt 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden.

For medarbejdere, der er 18 og 19 år, udgør bidragssatserne hhv. 4 % fra virksomheden og 2 % fra eleven, i alt 6 %. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikrings- og sundhedsordningen i Pension Danmark.

Med virkning fra den måned, hvor eleven fylder 20 år, gælder de satser, som er aftalt i overenskomsten for øvrige medarbejdere.

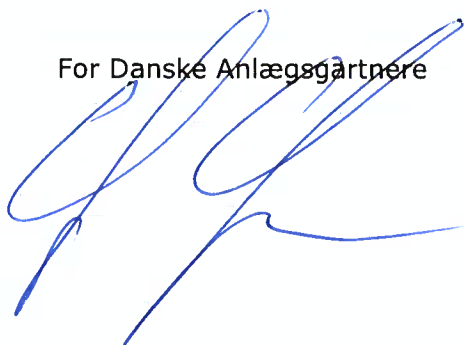
Parterne ønsker, at regeringen og Folketinget træffer beslutning om, at udgifterne til 18- og 19-årige elever og lærlinges pension finansieres af AUB gennem de i denne ordning opsparede midler, således at refusionen finansieres inden for den nuværende økonomiske ramme for AUB. Refusionen gennem AUB bør gælde for elever og lærlinge, der er omfattet af kollektive overenskomster, hvori der er pligt til at betale pension til elever hhv. lærlinge.

Parterne opfordrer FH og DA til at arbejde herfor.

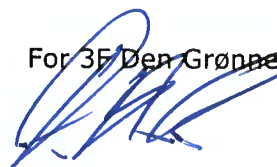
Hvis Folketinget beslutter at etablere finansiering af refusionen gennem AUB med ikrafttræden i løbet af overenskomstperioden, vil ovennævnte satser blive forhøjet fra 4 % hhv. 2 % til 8 % hhv. 4 %, i alt 12 %, og i den forbindelse bortfalder den særskilte forsikringsordning for 18- og 19-årige elever og lærlinge. Parterne forudsætter således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode, og vil, når dette sker, træde sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for de forhøjede pensionssatser. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 8 %.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Finansiering af pension til EUD-elever

Parterne er enige om, at elevpension for elever som er fyldt 20 år finansieres ved at elevlønnen på alle uddannelsesår ikke reguleres pr. 1. marts 2021.

Endvidere er parterne enige om at der ikke foretages regulering af skurpengetillæg i 2020.

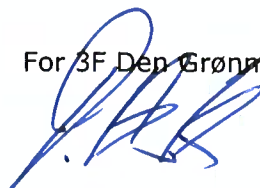
Parterne er enige om at finansieringen af den fulde indfasning af elevpension, derved sker indenfor den afsatte økonomiske ramme af overenskomstforliget.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Servicegartnerelever

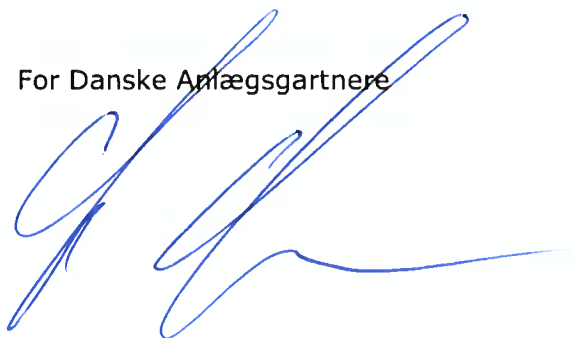
Parterne er enige om at EUD-elever, som uddannes på en virksomhed omfattet af overenskomsten for indendørsbeplantning fra 1. marts 2020 følger elevafsnittet i anlægsgartneroverenskomsten.

Elever som er påbegyndt en uddannelse kan færdiggøre den på de nuværende vilkår.

Parterne foretager en redaktion til rettelse af overenskomsten.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Lønsedlens indhold

Parterne er enige om, at § 38 ændres således, at nr. 2. medarbejderens cpr-nummer udgår og erstattes med medarbejderens navn og adresse.

Som ny nr. 3 indsættes: Medarbejder ID og fødselsdato.

Resten af paragraffen tilrettes redaktionelt i henhold til dette.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Lønforhold og betalingssatser

§ 26. Fritvalgskontoen

Pr. 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 3,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens fritvalgskonto.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 4,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens fritvalgskonto.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 5,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens fritvalgskonto.

Genetillæg (med undtagelse af § 66: skurpenge)

Genetillægssatserne forhøjes med:

pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.

pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.

pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

§ 66 skurpenge

Skurpengetillæg forhøjes med:

pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.

pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

Normaltimelønninger

De normale timelønssatser reguleres med:

pr. 1. marts 2020 kr. 3,20

pr. 1. marts 2021 kr. 3,20

pr. 1. marts 2022 kr. 3,15

§ 69. Elevlønninger

Elevlønninger reguleres med:

pr. 1. marts 2020: 1,7 pct.

pr. 1 marts 2022: 1,7 pct.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere

For 3F Den Grønne Gruppe

P R O T O K O L L A T

Om

Overenskomsten vedr. Golfbaner

Samtlige protokollater i overenskomstforliget gælder også for overenskomsten for Golfbaner, under hensyntagen til redaktionel tilpasning.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

Overenskomsten vedr. Indendørsbeplantning

Samtlige protokollater i overenskomstforliget gælder også for overenskomsten for Indendørsbeplantning, under hensyntagen til redaktionel tilpasning.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe



P R O T O K O L L A T

Om

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 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 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.

København, den 28. februar 2020

For Danske Anlægsgartnere



For 3F Den Grønne Gruppe

