

GARTNERISK ARBEJDE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Gartnerisk Arbejde Overenskomst for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstpakterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

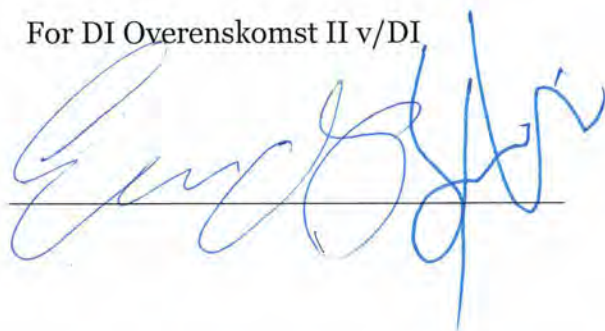
Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

	Side
0. Forsideprotokollat	1
1. Protokollat om pensionssatser	3
2. Protokollat om nye regler og rammer vedrørende natarbejde	4
3. Protokollat om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet	6
4. Protokollat om adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet	8
5. Protokollat om pensionsoverførsel	10
6. Protokollat om fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 18	11
7. Protokollat om udvalgsarbejde om databeskyttelse	13
8. Protokollat om organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder	14
9. Protokollat om Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten	15
10. Protokollat om samarbejdsfond	16
11. Protokollat om Ændring af bestemmelser om barsel samt forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	17
12. Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	20
13. Protokollat om overførsel af ferie	22
14. Protokollat om Uddannelsesrepræsentant	24
15. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser	25
16. Protokollat om Redaktionelle ændringer af bestemmelser om søgnehelldage, feriefridage og fritvalgslønkonto	27
17. Protokollat om ændring af overenskomstens navn	30
18. Protokollat om dækningsområde	31
19. Protokollat om tillærte	33
20. Protokollat om nyoptagne virksomheder	34
21. Protokollat om redaktionelle ændringer	37
22. Protokollat om tillæg til formænd	39
23. Protokollat om kompetencefonden	40

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Gartnerisk Arbejde Overenskomstens § 21.

Arbejdsgiverbidraget udgør 8,0 pct., og arbejdstagerbidraget 4,0 pct.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

På den baggrund indsættes i § 21, stk. 2, følgende som nyt afsnit 3:

”Ændring pr. den 1. juni 2023:

Bidraget udgør i alt 12% af lønnen. Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, arbejdsgiveren 10%.”

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

Regler og rammer vedrørende natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i Gartnerisk Arbejde Overenskomsten.

I Gartnerisk Arbejde Overenskomsten indsættes et nyt Protokollat 28 med følgende tekst:

"Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- *Højst tre nattevagter i træk*
- *Højst 9 timer ad gangen*
- *Mindst 11 timer mellem to vagter*
- *Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.*

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

Hvis virksomheden ikke efterlever NFA's anbefalinger, sættes følgende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

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

Særligt om gravides natarbejde:

DIO II og 3F Den Grønne Gruppe er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

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

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

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

I overenskomstens nye Protokollat 28 indsættes følgende tekst, hvis forudsætningerne er opfyldte:

"Gravides natarbejde

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 16, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen."

Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

implementering af arbejdsvilkårsdirektivet

Parterne er enige om at ændre i overenskomsternes eksisterende implementering af Rdir. 91-533-EØF - om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejds-kontrakten eller ansættelsesforholdet med sigte på at imødekomme de nye krav i Arbejdsvil-kårsdirektivet (2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union).

Parterne er enige om, at Gartnerisk Arbejde Overenskomsten sikrer den overordnede beskyt-telse af medarbejderne, herunder at overenskomsterne både lever op til arbejdsvilkårdirekti-vets formål, jf. artikel 1, stk. 1 og sikrer medarbejderne den overordnede beskyttelse, der er omhandlet i direktivets artikel 8-13. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for im-plementeret, jf. direktivets artikel 14.

Protokollat 9 i Gartnerisk Arbejde Overenskomst erstattes med følgende:

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

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

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt nedenstående fravigel-ser af loven.

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidig, kan virksomhe-den pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden.

Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret korrekt eller er mangelfulde, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at medarbejderen eller dennes orga-nisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven (nach frist) vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov.


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

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet

Parterne har drøftet mulighederne for, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.

På den baggrund er parterne blevet enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3, fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

Parterne er således enige om, at der som nyt stk. 4 i § 11 i Gartnerisk Arbejde Overenskomsten indsættes følgende tekst:

”Stk. 4.

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

Note: Se Protokollat om lokalaftale om fravigelse af ferieloven.”

Parterne er enige om, at der indsættes et nyt Protokollat med overskriften ”Lokalaftale om fravigelse af ferieloven” med følgende ordlyd:

”Protokollat XX Lokalaftale om fravigelse af ferieloven

Det kan aftales, at:

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

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

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

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

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

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

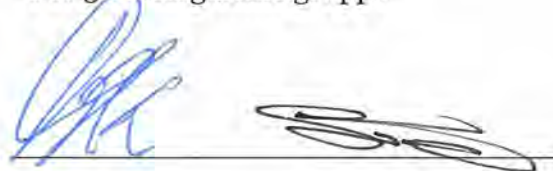
For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud. Dette er relevant for funktionær-lignende ansættelsesforhold, jf. Protokollat 1".

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den grønne gruppe



PROTOKOLLAT

om

pensionsoverførsel

I Gartnerisk Arbejde Overenskomsten, § 21 indsættes et nyt stk. 8 med følgende ordlyd:

”Stk. 8. Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark

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

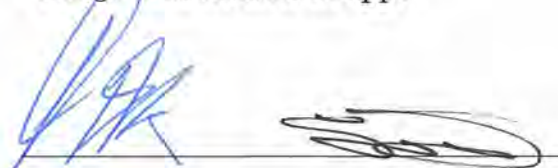
Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.”

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 18

Parterne er enige om en fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 18, til ansatte på Gartnerisk Arbejde Overenskomst, som bliver et nyt Protokollat 28 med følgende tekst:

”Protokollat 28 Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse

Overenskomstparterne har i forbindelse med OK2023 drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, der blev aftalt ved OK2010. I den forbindelse er parterne enige om følgende fælles forståelse, der tillige omfatter tidligere forståelsesprotokollater om fratrædelsesgodtgørelse.

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge, som det er anført i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

- 1) Medarbejderen opfylder de betingelser, der fremgår af bestemmelsen, bortset fra at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.*

Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:

- a. sygemeldt eller*
- b. afvikler ferie eller*
- c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller*
- d. deltager i et kursus som omtalt i overenskomstens bestemmelser om afskedigelse pga. omstruktureringer, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.*

Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet.

- 2) Medarbejderen har fast bopæl uden for Danmark og ellers ikke ville være berettiget til dagpenge, men:*

- a. Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske dagpengeregler.
- b. Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og på fratrædelsestidspunktet ville have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.
- c. Medarbejderen under ansættelsen ikke har været medlem af en dansk A-kasse, men under ansættelsen i Danmark har været medlem af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Det er hertil en betingelse, at medarbejderen opfylder de øvrige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.”

Derudover tilføjes der følgende til § 18 (som et afsnit to til pkt. b):

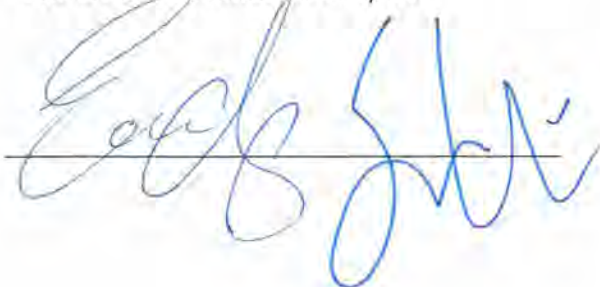
”Note:

Der henvises til Protokollat 28 (Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse)”

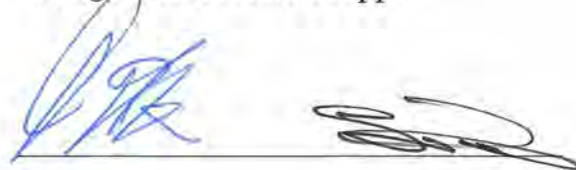
Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2023.

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F-Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

udvalgsarbejde om databeskyttelse og uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde

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

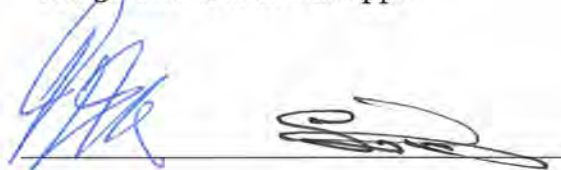
Når resultaterne af udvalgsarbejderne foreligger, træder parterne sammen med henblik på at drøfte konklusionerne og eventuel implementering af arbejdet på Gartnerisk Arbejde Overenskomst.

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2023 ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem DIO II og 3F Den Grønne Gruppe.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

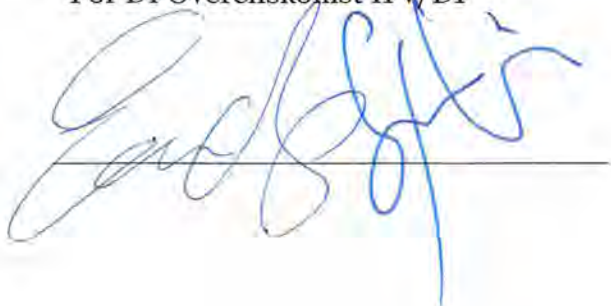
Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt om varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

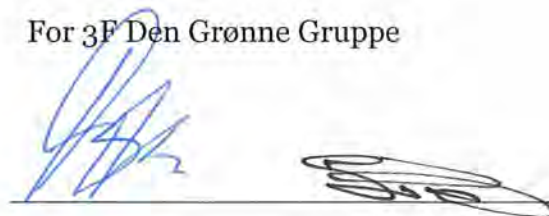
Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

Parterne konstaterer, at der på Fællesoverenskomsten protokollat 20 fra fornyelsen af overenskomst 2023 nedsættes et udvalg om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. På en af parternes anmodning, kan der i overenskomstperioden nedsættes et tilsvarende udvalgsarbejde på Gartnerisk Arbejde Overenskomst.

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

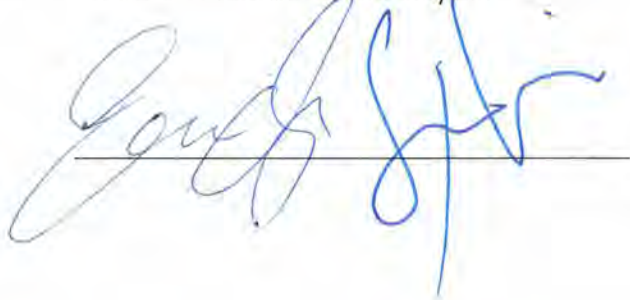
samarbejdsfond

Parterne er enige om, at Gartnerisk Arbejde Overenskomsten § 32 erstattes med følgende formulering:

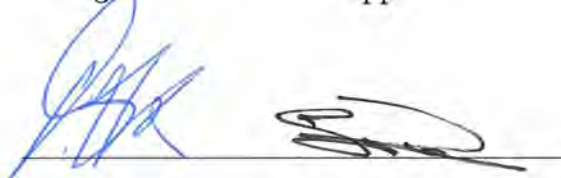
"Til samarbejdsfonden tilføres kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 tilføres kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime.

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3E Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

ændring af bestemmelser om barsel samt forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

På baggrund af vedtagelsen af ny barselsorlov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i § 16 i Gartnerisk Arbejde Overenskomsten tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om, at frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der sker følgende ændringer i § 16 i overenskomsten:

”§ 16 Barsel

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Stk. 1

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet inden for de sidste 24 måneder på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselsorlov).

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende. Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Stk. 2.

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).

Stk. 3.

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

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

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Stk. 4

Arbejdsgiver yder fuld løn. Betalingen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Medmindre andet aftales, skal orlov efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

Hvis frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.”

Ovenstående tekst erstatter således hele den nuværende tekst i § 16, stk. 1-4 pr. 1. juli 2023.

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i overenskomstens § 21, stk. 4, skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at den nuværende tekst i overenskomstens § 21, stk. 4, pr. 1. juli 2023 erstattes med nedenstående tekst:

"Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 15, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:"

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 18,45/2.957

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 3,69/592

Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 22,14/3.549

Til deltidsansatte indbetales timebidraget svarende til det præsterede antal timer".

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

styrkelsen af tillidsrepræsentantens rolle

Tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt lokalt samarbejde på virksomhederne. Der er derfor aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og samtidigt udvider adgangen til valg af tillidsrepræsentanter, samt forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Parterne er i den forbindelse enige om, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering samt at anbefale inddragelse af tillidsrepræsentanten i det lokale arbejde.

Valg af tillidsrepræsentanter i arbejdstiden

Der tilføjes et nyt første afsnit i stk. 2 i overenskomstens § 24 med følgende ordlyd:

"Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.

Det nuværende første afsnit bliver herefter det andet afsnit.

Vikarers valgret

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

Organisering

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

Der indsættes som nyt sidste afsnit i § 27, stk. 1:

”, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering”

Som ny § 27, stk. 8, indføres følgende:

”Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af 3F. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere inden 14 dage får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.”

Det nuværende stk. 8 bliver herefter til stk. 9 osv.

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

overførsel af ferie

Parterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i Gartnerisk Arbejde Overenskomsten.

Parterne er enige om at lempe på de nuværende regler i overenskomsten, for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er enige om, at der i overenskomstens § 11 tilføjes et nyt stk. 5 med følgende ordlyd:

”Stk. 5.

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

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb.

Note: Se den optrykte aftale om ferieoverførsel i Bilag B.”

Parterne er endvidere enige om i Bilag B – Aftale om ferieoverførsel at ændre følgende:

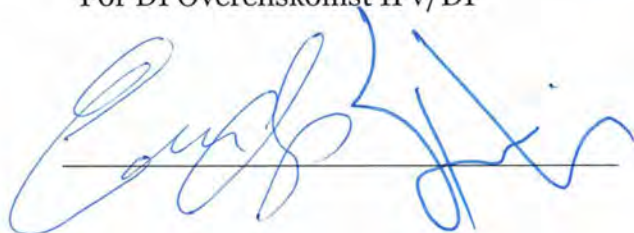
Afsnit 1. Overført ferie, 1. afsnit:

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

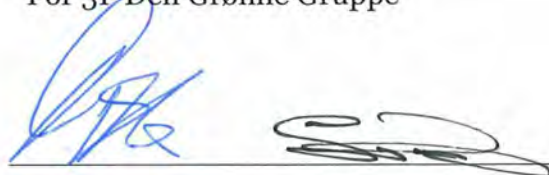
Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning.

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is highly stylized and cursive, with large loops and flourishes.

For 3F Den Grønne Gruppe

Two handwritten signatures in blue ink, written over a horizontal line. The first signature is on the left and the second is on the right. Both are cursive and stylized.

PROTOKOLLAT

om

uddannelsesrepræsentant

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af overenskomstens § 27 og § 29.

Der indsættes i Gartnerisk Arbejde Overenskomst følgende nye § 31:

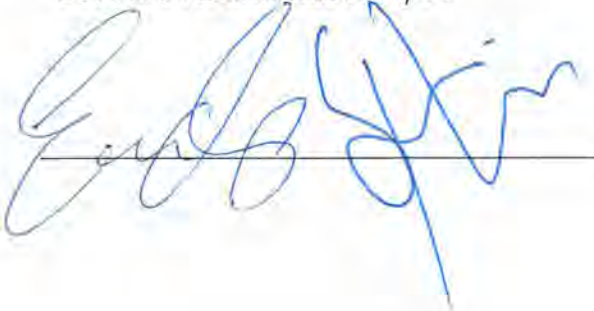
”§ 31 Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.”

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

lønforhold og betalingssatser

§ 4, stk. 1 Lønninger – Faglærte

Indtil 1 års ansættelse

Pr. 15. marts 2023	kr. 166,85
Pr. 15. marts 2024	kr. 172,60

Med 1 års ansættelse

Pr. 15. marts 2023	kr. 171,85
Pr. 15. marts 2024	kr. 177,60

§ 4, stk. 2 Lønninger – Ufaglærte

Indtil 1 års ansættelse

Pr. 15. marts 2023	kr. 156,85
Pr. 15. marts 2024	kr. 162,60

Med 1 års ansættelse

Pr. 15. marts 2023	kr. 161,85
Pr. 15. marts 2024	kr. 167,60

§ 4, stk. 6 Lønninger – Ungarbejdere

Under 16 år (50%)

Pr. 15. marts 2023	kr. 78,43
Pr. 15. marts 2024	kr. 81,30

Mellem 16 og 17 år (65%)

Pr. 15. marts 2023	kr. 101,95
Pr. 15. marts 2024	kr. 105,69

Mellem 17 og 18 år (75%)

Pr. 15. marts 2023	kr. 117,64
Pr. 15. marts 2024	kr. 121,95

§ 5 Arbejde på særlige tidspunkter

	15.03.2023	15.03.2024
Aften kl. 18.00-22.00	45,98	47,59
Nat kl. 22.00-06.00	91,92	95,14
Søgnehelligdage kl. 00.00-24.00	76,07	78,73

§ 5, stk. 2 Varskotillæg

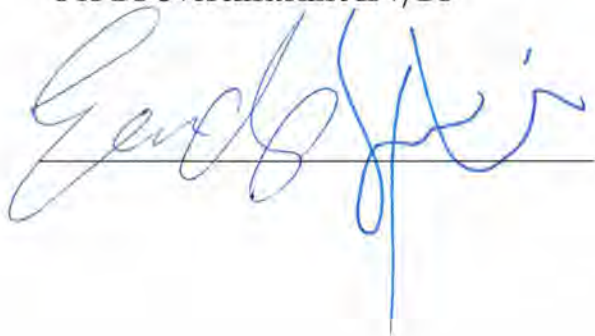
Pr. 15. marts 2023	Kr. 131,02
Pr. 15. marts 2024	Kr. 135,60

§ 9, stk. 1 Fritvalgskonto

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 9,1 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens fritvalgskonto.

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

Redaktionelle ændringer af bestemmelser om søgnehelligdage, feriefridage og fritvalgslønkonto

Parterne har drøftet muligheden for at rydde op i bestemmelserne om søgnehelligdage, feriefridage og fritvalgslønkontoen for at gøre disse mere letforståelige.

Som følge heraf sker der følgende ændringer til overenskomstens § 9 og 10:

”§ 9 Søgnehelligdage

Stk. 1. Søgnehelligdagsopsparing

Søgnehelligdagsbetalingen udgør 3,5 pct. af medarbejdernes ferieberettigede løn. Udbetalingen finder sted dels som forskudsbeløb og dels i form af restbetaling i forbindelse med feriepengenes udbetaling. Søgnehelligdagsbetalingen forhøjes med feriefridagsopsparingen, jf. § 10, stk. 2.

Stk. 2.

Forskudsbeløbene kommer til udbetaling sammen med lønnen i den måned, hvor søgnehelligdagene falder.

Forskudsbeløbene for 1. og 2. juledag og nytårsdag udbetales dog sammen med lønnen for december. Der ydes ikke forskudsbetaling for søgnehelligdage, der falder på en søndag.

Stk. 3. Forskuds- og restbetaling

Forskudsbeløbene andrager for fuldtidsansatte kr. 1300,00 og for deltidsansatte og ung- arbejdere kr. 650,00 pr. søgnehelligdag/feriefridag. Acontobeløb kan aldrig overstige det beløb, der er indestående på den enkelte medarbejders feriefridags-/søgnehelligdagskonto.

Det kan lokalt aftales, at der ydes fuld løn.

Stk. 4.

I søgnehelligdagsbetalingen er indeholdt feriegodtgørelse.

§ 10 Feriefridage

Stk. 1.

Der gives fem feriefridage.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Stk. 2. Feriefridagsopsparing

Opsparingen til afholdelse sker med 2,25 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn. Opsparingen er indeholdt feriegodtgørelse.

Betaling af feriefridagene sker efter de samme regler som betaling af søgnehelligdage, jf. § 9.

Med søgnehelligdagsoptjeningen, jf. § 9, stk. 2, udgør den samlede opsparing i alt 5,75 pct.

Stk. 3

Medarbejderen kan kun holde 5 feriefridage pr. ferieår uanset eventuelt jobskifte i løbet af ferieåret.

Det kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at feriefridagene afholdes i timer ”

Bestemmelserne om fritvalg udskilles til en ny § 11 med overskriften ”Fritvalgskonto”

”§ 11 Fritvalgskonto

Stk. 1. Opsparingen

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 7,1 % af den ferieberettigede løn som fritvalgskonto. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 2 pct. point, således der pr. denne dato inbetales i alt 9,0 % af den ferieberettigede løn til medarbejderens fritvalgskonto.

Stk. 2. Udbetaling

Medarbejderen kan disponere over midler på fritvalgskonto til fravær i forbindelse med afvikling af seniorfridage og børneomsorgsdage.

Pr. 14. juni og pr. 14. december samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales sammen med lønnen.

Der udbetales ikke beløb den 14. juni til medarbejdere, der har valgt børneomsorgsdage og/eller seniorfridage.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med fritvalgskonto.

Det kan ved lokal aftale besluttes, at det samlede bidrag til fritvalgskonto kan bruges til andre fritvalgselementer, herunder udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.”

Parterne er enige om, at der alene er tale om redaktionelle ændringer, og ændringerne ikke medfører nogen materielle/retlige ændringer af bestemmelserne.

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

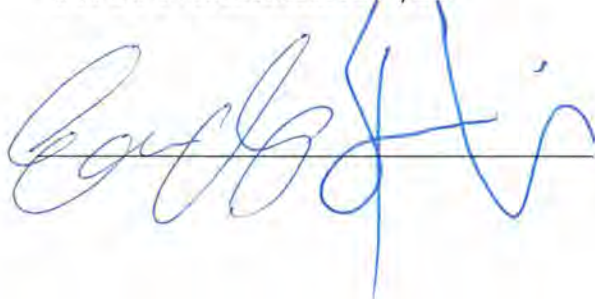
ændring af overenskomstens navn

Parterne er enige om, at *Gartnerisk Arbejde Overenskomst* ændrer navn til *Gartneroverenskomsten*.

Parterne er enige om, at der med ændringen af navnet ikke i sig selv er tiltænkt ændringer i overenskomstens dækningsområde.

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

dækningsområde

Parterne har drøftet en udvidelse af overenskomstens dækningsområde.

Parterne er enige om, at overenskomstens § 1, stk. 1, ændres til følgende:

§ 1 Arbejdsforhold og arbejdsopgaver

Stk. 1

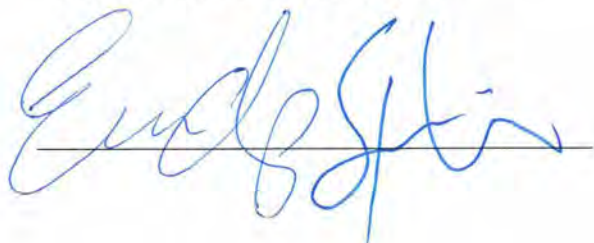
Overenskomsten omfatter faglærte og ufaglærte beskæftiget med arbejdsopgaver som gartner, herunder:

- *Anlæg, drift, service og vedligeholdelse af grønne og befæstede områder.*
- *Anlægsgartnere, herunder tilknyttet anlægs-, jord-, gravearbejde*
- *Træfældning og beskæring herunder topkapning og stying*
- *Etablering og vedligeholdelse af kunst- og hybridgræsplæner*
- *Blomsterbindere/dekoratører*
- *Indendørsbeplantning*
- *Rørlægning og kloakering*
- *Træ-, murer- og metalarbejde, der udføres som en integreret del af grønne anlægsopgaver*
- *Teknisk vedligeholdelse af materiel*
- *Kørsels- og serviceopgaver (f.eks. affaldstømning, oprydning og andet forefaldende arbejde) i forbindelse med udførelsen af gartneriske arbejdsopgaver*

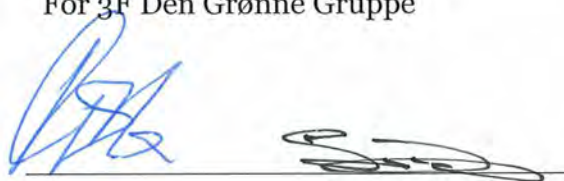
Med udvidelsen af overenskomstens dækningsområde har det ikke været tiltænkt at flytte på andre DIO II overenskomsters dækningsområder.

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

tillærte

Parterne er enige om, at der foretages følgende ændringer i overenskomsten:

§ 1 Arbejdsforhold og arbejdsopgaver

Stk. 2 og 3 udgår

§ 4 Lønninger

Stk. 2

"tillærte" udgår og erstattes af "ufaglærte"

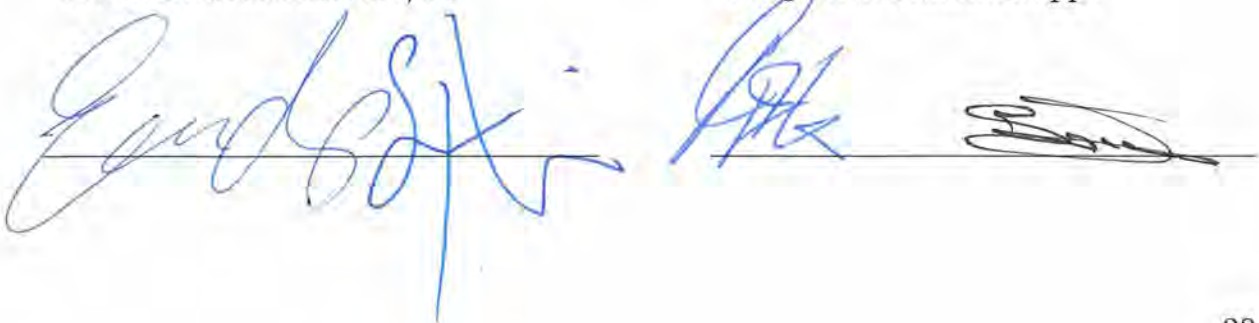
Stk. 7 affattes således:

"Medarbejdere, som gennem AMU systemets efteruddannelser, har erhvervet sig 9 ugers relevant uddannelse, jf. det faglige udvalg for anlægsgartneri "Fra ufaglært til faglært gartner" eller tilsvarende gartneriske kurser, samt har 3 års ansættelse hos en virksomhed, der er medlem af DIO II, aflønnes som faglært i henhold til stk. 1."

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT
om
nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indsættes en ny § 35 Nyoptagne virksomheder med følgende ordlyd:

§ 35. Nyoptagne virksomheder

Stk. 1. Virksomheder med overenskomst

Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO II (SBA) har overenskomst med 3F, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokal aftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af nærværende overenskomst, dog således at organisationerne optager forhandlinger om, hvorledes eventuelle særbestemmelser og/eller lokale aftaler skal udformes for ikke at forrykke bestående overenskomstforhold som helhed. Sådanne forhandlinger optages snarest muligt efter optagelsen.

Stk. 2 Optrapning af fondsbidrag

Såfremt virksomheden ikke forud for indmeldelse har indbetalt til kompetenceudviklingsfonden og Samarbejdsfond for Gartnerisk Arbejde i henhold til overenskomstens § 31, stk. 2, og § 32, bortfalder indbetalinger til disse de første 2 år af medlemskabet af DIO II (SBA). Herefter betales normalt bidrag.

Stk. 3 Virksomheder uden overenskomst

Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO II (SBA) ingen overenskomst, særoverenskomst, tiltrædelsesoverenskomst eller lokal aftale har med 3F, omfattes af Overenskomsten fra optagelsestidspunktet, dog med følgende optrapnings- og konverteringsbestemmelser:

a. Optrapning af pensionsbidrag

Virksomheden kan kræve, at bidraget til pensionsordningen i henhold til Gartnerisk Arbejde Overenskomstens § 21 fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for afsendelse af DIO-II meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DIO-II (DIDO-meddelelsen) skal virksomheden indbetale 25 % af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 50 % af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 75 % af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

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

b. Optrapning af fritvalgsordning

Virksomheden kan endvidere kræve, at bidraget til fritvalgsordningen i Gartnerisk Arbejde Overenskomstens § 9 fastsættes således:

- 1. For virksomheder, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan disse indtræde i overenskomstens fritvalgsordning efter nedenstående regler.*
- 2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 4, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskonto, jf. § 9, stk. 5, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).*

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen efter § 9, stk. 5, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 9, stk. 5.

For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1,1 pct. (fra 1. marts 2024 1,6 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkonto.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,1 pct. (fra 1. marts 2024 3,1 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkonto.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,1 pct. (fra 1. marts 2024 4,6 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkonto.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,1 pct. (fra 1. marts 2024 6,1 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkonto.

Note: Parterne er enige om forud for den 1. marts 2024 loyalt at drøfte, hvordan eksisterende optrappingsordninger håndteres.

c. Optrapning af fondsbidrag

Fra tidspunktet for afsendelse af DIDO-meddelelsen og 2 år frem kan nyoptagne medlemmer af DIO II (SBA) omfattet af overenskomsten kræve at blive fritaget for at betale

bidrag til kompetenceudviklingsfonden og Samarbejdsfond for Gartnerisk Arbejde i henhold til overenskomstens § 31, stk. 2, og § 32.

Stk. 4 Lokalt samarbejde

Overenskomstparterne er enige om at understøtte det lokale samarbejde mellem nyoptagne virksomheder omfattet af Overenskomsten og 3F / forbundets lokalafdelinger. DIO II vil derfor i tilknytning til virksomhedernes indmeldelse skriftligt tilskynde disse til at imødekomme henvendelser fra forbundets lokalafdelinger om eventuelt besøg på virksomheden og efterfølgende løbende dialog.

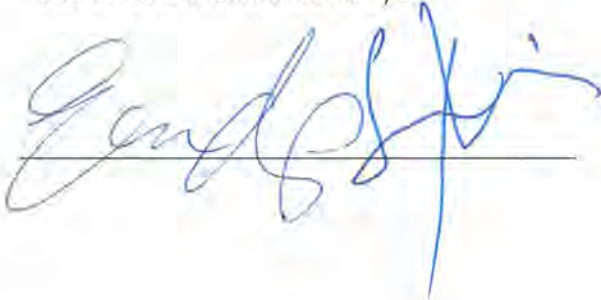
Stk. 5. Protokollering

Optrappingsordninger på pension og/eller fritvalgsordningen i henhold til stk. 1 og 2 skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og 3F.

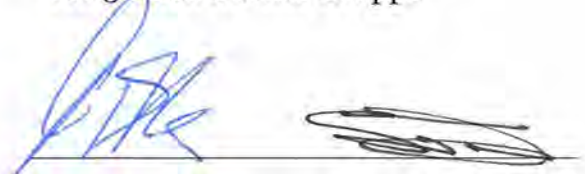
Som konsekvens af ovenstående udgår overenskomstens Protokollat 21.

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT
om
redaktionelle ændringer

Parterne er enige om, at der foretages følgende redaktionelle ændringer og fejlrettelser i overenskomsten:

1. § 31, stk. 1, om uddannelse:

"SBUF" ændres til "kompetenceudviklingsfonden"

2. § 34 om *"Specialregler"* ændres til *"Lokal- og særaftaler"*

3. Protokollat 15, stk. 7, om lønoplysninger:

"Serviceoverenskomstens § 42a" ændres til "Protokollat 6, stk. 5"

4. Protokollat 26 om Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger:

"3F Transport" ændres til "3F Den Grønne Gruppe"

5. Protokollat 17 udgår.

6. § 31, stk. 3, flyttes 4. afsnit under overskriften "Fælles aktiviteter for nyvalgte tillidsrepræsentanter til et nyt 2. afsnit i § 25. Parterne er enige om, at der som et nyt afsnit 3 i § 25 tilføjes følgende:

"Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. Virksomheden kan søge udgifterne til dækning af tillidsrepræsentantens løntab dækket af kompetenceudviklingsfonden."

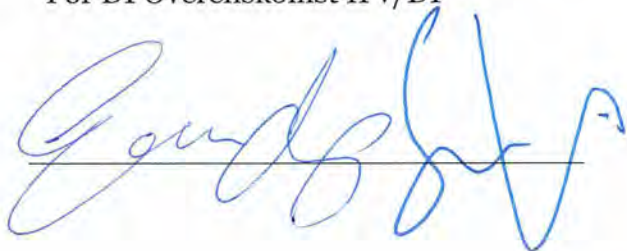
Afsnit 5-7 i § 31, stk. 3, udgår.

7. I § 17 Elever ændres angivelsen ”*elever*” til ”*lærlinge*”.

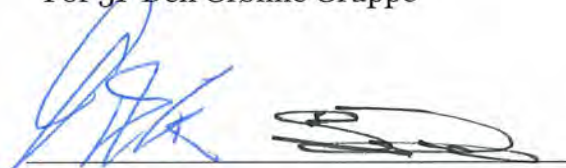
8. Protokollat 22 ”§ 30, *stk. 2*” ændres til ”§ 31, *stk. 2*”.

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



GARTNERISK ARBEJDE OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 22

PROTOKOLLAT

om

tillæg til formænd

§ 5, stk. 3, affattes således:

"Til de medarbejdere (formænd), der er forpligtet til at stå til rådighed uden for normal arbejdstid med henblik på at kunne tilkalde andre medarbejdere samt til at igangsætte opgaver, ydes et tillæg på kr. 43,68. Pr. 15. marts 2024 udgør tillægget kr. 45,21."

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe



PROTOKOLLAT

om

kompetenceudviklingsfonden

Parterne er enige om, at arbejdet i kompetenceudviklingsfonden iværksættes i overenskomstperioden.

København, den 19. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Den Grønne Gruppe

