

Aftaler om løn- og arbejdsforhold for

anlægsgartner elever ansat i en privat virksomhed



2006-2007

INDHOLDS- FORTEGNELSE

Uddannelsesaftale	3
Arbejdstid	4
Løn	6
Overarbejde.....	9
Snerydning og glatførebekæmpelse	10
Køregrænser og kørepenge	11
Anvendelse af eget køretøj	13
Befordring under skoleophold	14
Værktøj	16
Lønudbetaling	17
Sikkerhed og arbejdsmiljø	19
Opholdsrum	21
Sygdom, tilskadekomst og barsel	22
Antagelse af arbejdere – privat arbejde	27
Ferie	29
Tillidsrepræsentantbestemmelser	31
Medarbejdersamtaler	35
Overenskomstens varighed	35

Teksten baserer sig på gældende overenskomst og har ingen fagretslig betydning. Ønskes de præcise formuleringer henvises til relevant overenskomst.

UDDANNELSES- AFTALE

Senest ved uddannelsesforholdets start i praktikpladsen skal der oprettes en uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser med tilhørende bekendtgørelser samt de af Det Faglige Fællesudvalg fastsatte regler.

Uddannelsesaftalen skal altid omfatte hele læretiden eller den resterende del af denne inkl. skoleophold.

Prøvetiden er 3 måneder i første praktikplads. Prøvetiden kan under ganske særlige omstændigheder forlænges efter behandling i Det faglige Fællesudvalg.

ARBEJDSSTID

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer fordelt med op til 8 timer og ikke under 7 timer pr. dag på ugens fem første dage.

Arbejdstiden lægges mellem kl. 06.00 og kl. 17.00.

Der kan lokalt træffes aftale mellem enkeltarbejdere og/eller grupper af arbejdere om at forøge eller nedsætte den daglige henholdsvis ugentlige arbejdstid, således at den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit over en forud fastlagt periode er som anført ovenfor.



Den normale ugentlige arbejdstid kan fastsættes til 42 timer, mod at de overskydende timer efter lokal aftale afspadseres fortrinsvis som hele dage inden 12 måneder

fra optjeningsperioden. Ved en afviklingsperiode ud over 6 måneder forudsættes dog lokal enighed.

En sådan aftale giver ikke anledning til afspadsering med mindre der arbejdes udover den aftalte tid.

Afspadseringen fastsættes af virksomheden efter drøftelse med medarbejderne.

Afspadseringen af opsparede fridage skal finde sted inden eventuel fratrædelse fra virksomheden.

Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søn- og helligdage er 1. maj og 5. juni hele fridage. Elever på skoleophold skal dog altid følge skolens arbejdstider.

Ansatte optjener årligt 5 fridage ud over de 25 dage der sikres gennem ferieloven.

LØN

Elever aflønnes med følgende lønninger pr. uge inklusiv søgne/helligdagsgodtgørelse, idet ugelønnen også betales i uger med søgnehelligdage.

Elever indrangeres lønmæssigt således, at der tælles baglæns, idet de sidste 12 måneder før afsluttende eksamen (udregnes til en 1/6) er 4. uddannelsesår. De to følgende 12 måneders perioder fra dette tidspunkt er 3. henholdsvis 2. uddannelsesår. Uanset sidste periode tæller mere eller mindre end 12 måneder, er denne at regne for 1. uddannelsesår.

Voksne elever, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet som voksne arbejdere. Ved voksne elever forstås elever, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.

Voksne elever, som i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes dog som voksne arbejdere. Dette gælder dog kun uddannelsesaftaler indgået efter 1. marts 2005.

Ugeløn under skole- og praktikophold (almindelige EUD-elever):

1. uddannelsesår	
Pr. 1. marts 2006	kr. 1.971
Pr. 1. marts 2007	kr. 2.060

2. uddannelsesår	
Pr. 1. marts 2006	kr. 2.279
Pr. 1. marts 2007	kr. 2.381

3. uddannelsesår	
Pr. 1. marts 2006	kr. 2.721
Pr. 1. marts 2007	kr. 2.843

4. uddannelsesår	
Pr. 1. marts 2006	kr. 3.272
Pr. 1. marts 2007	kr. 3.419

Elever under voksenerhvervsuddannelse

Elever, som påbegynder en voksen-erhvervsuddannelse (VEU) i henhold til bekendtgørelse om anlægsgartneruddannelse aflønnes således:

- Elever, som fortsætter et ansættelsesforhold med en uddannelsesaftale aflønnes med den løn pågældende hidtil har oppebåret.
- Elever, som indgår uddannelsesaftale med en ny virksomhed, aflønnes med kr. 104,75 pr. time, fra 1. marts 2006 med kr. 107,75 pr. time og pr. 1. marts 2007 kr. 110,65 pr. time.

Personer som går fra almindelig beskæftigelse af over 6 måneders varighed over i et læreforhold som vokselev (VEU) har ret til arbejdsmarkedspension. Dette gælder også, når lønmodtageren ved ansættelse inden for overenskomstens område eller fra tidligere ansættelsesforhold er omfattet af en arbejdsmarkeds-pensionsordning. Personer som kommer "direkte fra gaden", som er uden branche-anciennitet og/eller ej heller er omfattet af anden arbejdsmarkedspensionsordning i forvejen, som påbegynder en VEU – uddannelse, skal have 6 måneders anciennitet for at være omfattet af gældende pensionsordning.

OVERARBEJDE

Overarbejde kan finde sted når ganske særlige forhold taler derfor.

Opstår der på en arbejdsplads en akut situation, kan overarbejde forlanges udført i indtil 2 timer ud over de fastsatte tider, og hvor ikke tvingende grunde hindrer arbejdernes forbliven på pladsen. Arbejde på helligdage kan til lades i indtil 8 timer.

Kontinuerligt overarbejde må ikke finde sted.

Overarbejde afspadseres med to timer for hver overarbejdstime. Overarbejdstilægget kan udbetales, mens merarbejde skal afspadseres.

Der kan ikke afregnes mindre end fire timer for arbejde på lørdage, søndage og søgnehelligdage. Ved flere daglige tilkald på disse dage afregnes minimum to timer pr. gang.

Afspadsering sker efter lokal aftale inden 12 måneder efter, at overarbejde har fundet sted. Tidspunktet for afspadsering aftales forud. Der skal dog

for så vidt angår en afviklingsperiode ud over 6 måneder foreligge lokal enighed. Efter udførelsen af overarbejdet udarbejdes der en opgørelse over den tid, der skal afspadseres.

SNERYDNING OG GLATFØREBEKÆMPELSE

Såfremt en arbejdsgiver har snerydningspligt, og der aftales med den ansatte, at han selv skal konstatere, hvorvidt der skal mødes før normal arbejdstids begyndelse, aftales der under medvirken af den lokale 3F-afdeling en betaling herfor.

Overarbejde ved snerydning og glatførebekæmpelse uden for normal arbejdstid afspadseres med 1,5 time pr. overarbejdstime.

Ved snerydning og glatførebekæmpelse på søn- og helligdage i tidsrummet 7-12 afspadseres for de fødte 3 timer 1,5 time pr. overarbejdstime. Overarbejdstilægget kan udbetales, mens merarbejde skal afspadseres. For øvrige timer afspadseres 2 timer pr. overarbejdstime.

Ved udkald til snerydning og glatførebekæmpelse skal der afregnes mindst 4 timer.

KØREGRÆNSER OG KØREPENGE

Ved arbejde for en arbejdsgiver, hvor arbejdspladsen ligger inden for en cirkel med en radius på 8 km i forhold til virksomhedens adresse eller afdelingens adresse, betales ikke kørepenge.

For kørsel til og fra arbejdspladsen uden for den nævnte grænse betales kørepenge pr. påbegyndt km uden for køregrænsen. Satserne er:

Pr. 1. marts 2006	kr. 2,63
Pr. 1. marts 2007	kr. 2,70



Der betales ikke kørepenge, når arbejderen i arbejdstiden befordres til og fra arbejdsstedet.

Der betales ikke kørepenge, når en arbejder ansættes lokalt på en ikke-permanent arbejdsplads. Såfremt arbejderen flyttes fra denne betales ifølge ovenstående.

Såfremt arbejdsgiveren stiller transportmiddel til rådighed, betales køretid for fører (a.) og passagerer (b.) uden for arbejdstiden. Satserne er pr. km.:

	a	b
Pr. 1. marts 2006	kr. 2,31	kr. 1,57
Pr. 1. marts 2007	kr. 2,37	kr. 1,61

ANVENDELSE AF EGET KØRETØJ

Når arbejderen på arbejdsgiverens forlangende benytter eget befordringsmiddel i firmaets tjeneste, ydes følgende vederlag pr. km:

- Bil og motorcykel. For kørsel indtil 20.000 km i et regnskabsår kr. 3,30.
- Bil og motorcykel. For kørsel udover 20.000 km i et regnskabsår kr. 1,78. Satserne reguleres efter statens takster.
- Der kan dog ikke ved brug af noget køretøj ydes godtgørelse under kr. 20,00 pr. dag, og der betales for det køretøj arbejderen benytter eller stiller til rådighed.
- Kørsel med egen anhænger/trailer betales med yderligere 25 % af statens takster.
- Kørsel med arbejdsgiverens anhænger/trailer betales med yderligere 15 % af statens takster.

Parterne er i øvrigt enige om, at den enkelte arbejder er frit stillet med hensyn til, hvorvidt han vil stille sit befordringsmiddel til rådighed.

BEFORDRINGS- GODTGØRELSE UNDER SKOLEOPHOLD

Virksomheden bestemmer efter drøftelse med eleven på hvilken skole, undervisningen skal følges, og godtgør herefter elevens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested.

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige transportmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter mod dokumentation. Befordringen skal efter forudgående godkendelse af arbejdsgiveren foretages på en efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lignende. Arbejdsgiver refunderer ved aflevering af bilag afholdte udgifter til elevs befordring med billigste offentlige transportmiddel under skoleophold. Snarest efter

skoleopholdet afleveres originale bilag til arbejdsgiveren.

Anvendes eget befordringsmiddel ydes en befordringsgodtgørelse på 50 øre pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover, dog maksimalt svarende til taksten for billigste offentlige transportmiddel.

Til indkvarterede elever/lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingsen er opfyldt. Bestemmelserne finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette punkt.

Er befordringen mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand.

Det er en forudsætning for udbetaling af befordringsgodtgørelse, at arbejdsgiveren modtager hel eller delvis refusion af de afholdte udgifter fra Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER).

VÆRKTØJ

Arbejderne har ansvar for, at det af arbejdsgiveren udleverede værktøj tilbageleveres efter brugen, dog bortfalder dette ansvar, såfremt der ikke fra arbejdsgiverens side er truffet foranstaltning til, at værktøjet kan opbevares under forsvarligt aflåset lukke, samt når værktøjet bortkommer ved et af tredje person foretaget indbrud.

Arbejderen er ikke pligtig til at transportere arbejdsgiverens værktøj på eller i eget køretøj.



LØNUDBETALING

14-dages lønnede: Lønningsperioden er 2 uger. Afregningsdagen fastlægges som sidste dag i lønningsperioden. Lønudbetaling finder sted senest en uge efter afregningsdagen – til en tors-



dag. Falder lønudbetalingsdagen på en helligdag, udbetales den sidste bankdag forud.

Månedslønnede: Under forudsætning af lokal enighed, kan der indføres månedsvis lønudbetaling. Lønperioden er fra den 21. i måneden til den 20. i næste måned. Lønudbetalingen finder sted den sidste bankdag i måneden. I forbindelse med overgang fra 14 dages

løn til månedsvis lønudbetaling, skal der på begæring udbetales et á conto beløb, svarende til en halv måneds løn. Der aftales en afdragsordning for á conto beløbet.

Hvis lønnen ikke udbetales rettidigt, betales der under forudsætning af, at ugeseddel er afleveret rettidigt, almindelig timeløn + 50 % for de første 2 timer, hvor arbejderen må undvære sin løn, derudover almindelig timeløn + 100 % tillægget, dog må arbejderen først henvende sig på arbejdsgiverens bopæl enten personligt eller pr. telefon. Skyldes manglende rådighed over lønudbetaling misligholdelse fra et pengeinstituts side bortfalder foranstående regler.

Såfremt lønnen ikke er til rådighed på lønudbetalingsdagen pga. edb fejl udbetales et rimeligt acontobeløb.

SIKKERHED OG ARBEJDSMILJØ

Af sikkerhedsmæssige grunde må elever i 1. Uddannelsesår ikke beskæftige sig med motorsave, motoriserede plantebor eller andre beslægtede maskiner med mindre kurser i redskabernes sikkerhedsmæssige betjening er gennemgået.

Ligeledes må elever i 1. uddannelsesår ikke arbejde selvstændigt med sprøjtning.

Uanset om virksomheden har pligt til at udpege sikkerhedsrepræsentanter, henvises til følgende regler: Arbejds miljø loven med tilhørende bekendtgørelser, regler om faste arbejdssteders indretning, skiftende arbejdssteders indretning, byggepladser indretning, skurvogne, arbejdstøj og værnemidler, brug af kemiske bekæmpelsesmidler, brug af maskiner mv.



Love og bekendtgørelser skal være tilgængelige og skal løbende ajourføres.

Vinterbeklædning/termotøj samt relevant sikkerhedsudstyr som regntøj, sikkerhedsfodtøj, knæbeskyttere, beskyttelsesbriller, arbejdshandsker mv. udleveres af arbejdsgiveren.



OPHOLDSRUM

Der henvises til Arbejdsministeriets relevante bekendtgørelser om bl.a. "faste arbejdssteders indretning", "skiftende arbejdssteders indretning" og "indretning af byggepladser og lignende".

Ved øvrige gartneriske arbejder:

Ved vedligeholdelsesarbejder, beskæring og sprøjtning samt arbejde, der ikke henhører under stk. 1. anvises et antageligt opholdsrum. Benyttes biler som opholdsrum, skal disse være indrettet med bordplade som skal være fastmonteret under spisning. Bilerne skal kunne opvarmes i perioden 15. september til 1. maj uafhængigt af bilens motor.

Opholdsrum skal i tiden 15. september til 1. maj kunne opvarmes.

I forbindelse med opholdsrum skal der være adgang til toilet og håndvask eller medarbejderne skal have tilladelse til at køre til nærmeste offentlige toilet eller andet anvist toilet i nærheden af arbejdspladsen.

SYGDOM, TILSKADEKOMST OG BARSEL

Sygdom: Til arbejdere med 12 måneders beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder i virksomheden yder arbejdsgiveren løn i indtil 8 uger. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. Maksimumbetalingen er kr. 125 pr. time. Dette beløb stiger pr. 1. marts 2007 til kr. 130 pr. time.

Tilskadekomst: Kommer en arbejder til skade i virksomheden og må forlade arbejdspladsen efter aftale med arbejdsgiveren, erholder arbejderens løn under fraværet i op til 8 uger. Maksimumbetalingen er som angivet under sygdom.



Barns sygdom, barsel: Ansatte med 6 måneders anciennitet i virksomheden har ret til frihed med dagpenge fra arbejdsgiveren, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af den ansattes syge, hjemmевærende barn/børn under 12 år. Frihed gives til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed er etableret. Frihed kan højst omfatte barnets første sygedag. Fravær på grund af børns sygdom skal anmeldes ligesom egen sygdom, og virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro- og loveerklæring/sygemeldingsblanket.

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, når barnet er under 14 år. Denne frihed gælder alene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring kunne fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Der ydes betaling med samme sats som ved egen sygdom.

Løn under barsel: Arbejdsgiveren betaler til arbejdere, der på fødselstidspunktet har 9 måneders beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, løn under barsel/adoption i indtil 14 uger.

Lønningen svarer til normal løn dog maksimalt kr. 125,- pr. time. Beløbet indeholder den i lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under "Fædreorlov".

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

Med virkning fra 1. juli 2005 udbetaler arbejdsgiveren til medarbejdere, der har ret til løn under barsel, løn under fravær



fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil fødslen.

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov med løn, yder arbejdsgiveren med virkning fra 1. juli 2005 løn under fraværet i indtil 6 uger. Betaling af disse 6 uger svarer til lønnen under barselsorlov, dog maksimalt 125,-, kr. pr. time. Med virkning fra 1. juni 2007 udgør betalingen maksimalt 130,- kr. pr. time.

Denne betaling ydes enten til faderen eller moderen. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 19 uger fra barnets modtagelse (barselsorlov). Lønningen svarer til den løn den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte dagpengesats. Det er en forud-

sætning, at arbejdsgiveren er berettiget til en refusion svarende til den maksimale dagpengesats.

Parterne er endvidere enige om at der senest den 1. juli 2006 indføres en overenskomstbaseret udligningsordning for arbejdsgivernes overenskomstmæssige udgifter til løn under barsel, således at udgiften ikke påhviler den enkelte arbejdsgiver alene.

Parterne er enige om at arbejder for at alle arbejdsgivere uanset om de er organiserede eller uorganiserede, omfattes heraf.

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

ANTAGELSE AF ARBEJDERE – PRIVAT ARBEJDE

Arbejdsgiverforeningens medlemmer (Danske Anlægsgartnere) er forpligtet til kun at beskæftige arbejdere, der er medlemmer af 3F, dog skal evt. grænseaftaler respekteres.

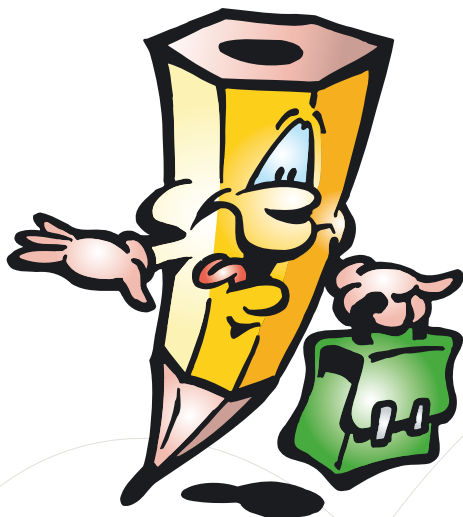
Kan det stedlige arbejdsformidlingskontor eller den stedlige 3F afdeling ikke anvise den fornødne kvalificerede arbejdskraft, kan der antages andre arbejdere, der dog er pligtige til at tilslutte sig 3F efter en samlet arbejdstid på 6 dage.

Forbundets medlemmer, som er omfattet af denne overenskomst, må ikke påtage sig privat arbejde.

Medlemmer af forbundet, der under en arbejdsløshedsperiode, selv påtager sig arbejde for private, er pligtige til at ophøre hermed, når en arbejdsgiver anmoder om at få vedkommende i arbejde. I så fald skal den pågældende straks antages.

Fagforeningerne har efter forudgående henvendelse til arbejdsgiveren ret til ved deres repræsentant at lade foretage kontrol på arbejdspladserne med henblik på overenskomstens overholdelse, dog må kontrollen ikke hindre arbejdsgangen.

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



FERIE

Elever, henhører under ferieloven. Elever optjener feriegodtgørelse af den i optjeningsåret udbetalte løn inkl. løn under skoleophold beregnet til dækning af ferien i det efterfølgende ferieår (1. maj – 30. april)

Elever har ret til ferie i 25 dage i såvel det første som det andet hele ferieår efter læreforholdet er påbegyndt. Er læreforholdet påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, har eleven ret til 25 dages ferie allerede i dette ferieår.

Har en elev ikke optjent feriegodtgørelse til alle feriedage, betaler den arbejdsgiver, hos hvem ferien afholdes, løn for de resterende feriedage. Optjent feriegodtgørelse skal anvendes først.

Påbegyndes 1. uddannelsesår den 1. juli eller senere, ydes der 2 ugers ferie med fuld løn i forbindelse med jul og nytår.

Ferien lægges efter samme regler som gælder for voksne arbejdere.

Eksempel 1: Er lærekontrakten oprettet pr. 1. august 2005, holder eleven første gang ferie i ferieåret 1. maj 2006 – 30. april 2007.

Eleven vil i dette tilfælde på grundlag af beskæftigelsen i kalenderåret 2005 have optjent ret til ferie i 10,5 dage (2,08 dage pr. måned) men pågældende har ret til 25 dages ferie i ferieåret 2006-2007. Praktikværten skal således supplere op med 14,5 dages ferie med løn, så det samlede antal feriedage bliver 25 (se dog særlige regler om ferie i forbindelse med jul og nytår).



Eksempel 2: Er eleven tiltrådt 1. juni 2005, vil pågældende allerede i ferieåret 1. maj 2005 – 30. april 2006 være berettiget til ferie i 25 dage, selvom eleven overhovedet ikke har været i beskæftigelse i 2004 og dermed ikke har optjent nogen feriegodtgørelse i 2004. Praktikværten skal således i dette tilfælde betale eleven løn i alle 25 feriedage.

TILLIDSREPRÆSENTANTBESTEMMELSER

I virksomheder, hvor beskæftigelsen er på 7.500 mand/timer pr. år har arbejderne ret til at vælge en tillidsrepræsentant (TR). Denne vælges blandt de arbejdere, der har fast tilknytning til virksomheden. I virksomheder med flere geografisk adskilte afdelinger er der adgang til at vælge TR i hver afdeling, når ovennævnte timetal er opfyldt. Til afløsning for en TR, når denne er fraværende i længere tid på grund af sygdom, ferie, kursus mv. vælges samtidig en stedfortræder, der nyder samme beskyttelse som tillidsmanden, i den tid han/hun er i funktion som TR.

Valg af tillidsrepræsentant (TR) finder sted i arbejdstiden i forbindelse med arbejdstids begyndelse eller ophør på kvartalsmødet i januar kvartal på en sådan måde, at alle inden for det grønne område, TR skal virke, får mulighed for at deltage i afstemningen. Ved førstegangsvalg af TR i virksomheden kan valg dog finde sted i april kvartal, hvis det har vist sig umuligt af gennemføre valg i januar kvartal. Efter

en funktionstid på 2 år foretages nyt valg, hvor genvalg kan finde sted. Valget skal godkendes af den stedlige afdeling af 3F, ligesom arbejdsgiveren eller dennes repræsentant på stedet skal have meddelelse om, hvem der er valgt til 3F.

Tillidsrepræsentanten (TR) har ret og pligt til at påse, at de i overenskomsten fastsatte bestemmelser overholdes, og han skal uopholdeligt optage forhandling med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, når der opstår uoverensstemmelser på arbejdspladsen.



Tillidsrepræsentanten (TR) har uhindret adgang til de forskellige arbejdssteder. Hans virksomhed udøves uden løntab. TR

har adgang til en gang i kvartalet at indkalde til informationsmøde af indtil 2 timers varighed (inkl. evt. køretid) i arbejdstiden. Den lokale 3F afdeling har adgang til at deltage i disse møder. Kvartalsmøderne skal finde sted i forbindelse med arbejdstids begyndelse eller ophør. På virksomheder, hvor der ikke er valgt TR, kan den lokale 3F afdeling en gang årligt afholde kvartalsmøde i januar eller april kvartal med henblik på at få valgt en tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentanten (TR) har ret til den nødvendige frihed i arbejdstiden, når han bliver indkaldt til møder og forhandlinger af sin organisation. TR, hans stedfortræder eller arbejdere med faglige tillidshverv har efter afgivelse af et timeligt varsel ret til den fornødne frihed, når de skal deltage i faglige kurser eller anden oplysningsvirksomhed.

Når det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten (TR) for at opfylde sin forpligtelser som TR må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han forud meddele dette til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Såfremt der lægges beslag på tillidsrepræsentanten (TR) og/eller dennes stedfortræder i arbejdstiden i spørgsmål der angår arbejdsgiveren og arbejderne, skal han/hun for den tid, der medgår hertil, aflønnes med gennemsnitsfortjeneste. Parterne tilkendegiver, at man ikke vil modsætte sig, at der lokalt træffes aftale om hel eller delvis aflønning af TR.

Principielt må en tillidsrepræsentant (TR) ikke afskediges. Afskediges en TR må afskedigelsen begrundes i tvingende årsager, og han/hun har da krav på 3 måneders varsel ud over sædvanlig overenskomst-mæssig opsigelse til ophør ved en løn-ningsperiodes afslutning. Skønner forbundet, at afskedigelsen er uberettiget, er arbejdsgiveren pligtig til at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse af sagen. Skyldes afskedigelsen arbejdsmangel, herunder afvikling af en fjerntliggende arbejdsplads, bortfalder varslingsfristen, dog således at TR under skyldig hensyntagen til anciennitet mv. er den sidste, der afskediges.

MEDARBEJDER-SAMTALER

Der gennemføres 2 årlige medarbejdersamtaler i arbejdstiden, under hvilke man gennemgår praktikhåndbogen.

OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Ændringerne træder i kraft pr. 1. marts 2005, og overenskomsten gælder indtil de af en af parterne opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en første marts, dog tidligst den 1. marts 2008.

København, den 3. marts 2005

**for Fagligt Fælles Forbund, 3F
Christina Løvenhardt Jensen**

**for Danske Anlægsgartnere
Lars Aarup**



FAGLIG FÆLLES UNGDOM

Kampmannsgade 4 • 1790 Kbh. V.

Tlf.: 70 300 300 • www.3fu.dk