



Cirkulære om

**Ansættelsesvilkår i forbindelse med
kommunalreformen (særvilkår for overens-
komstansatte landbrugsarbejdere fra amter)**

2007

Cirkulære af 6. februar 2007

PKAT nr. 177

J.nr. 07-348-130

Perst. nr. 012-07

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser	3

Aftale

§ 1. Dækningsområde	7
§ 2. Ansættelse	7
§ 3. Funktionærloven	7
§ 4. Arbejdstid	8
§ 5. Ulempegodtgørelse	9
§ 6. Rådighedsvagt	10
§ 7. Dispositionstillæg	12
§ 8. Tilkald	13
§ 9. Opsigelse og afsked	13
§ 10. Tjenesterejser	14
§ 11. Arbejdstøj	15
§ 12. Arbejdsskur	15
§ 13. Særlig feriegodtgørelse	16
§ 14. Regulering	16
§ 15. Ikrafttræden og bortfald	16

Bilag 1. Protokollat 1 vedrørende opsigelsesbestemmelser for specialarbejdere	17
---	----

Cirkulære om ansættelsesvilkår i forbindelse med kommunalreformen (særvilkår for overenskomstansatte landbrugsarbejdere fra amter)

(Til samtlige ministerier mv.)

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Fagligt Fælles Forbund – 3F har indgået vedlagte aftale om ansættelsesvilkår i forbindelse med kommunalreformen (særvilkår for overenskomstansatte landbrugsarbejdere fra amter).

Aftalen er indgået under henvisning til § 6, stk. 2, i aftale af 21. december 2005 om ansættelsesvilkår for ansatte, der overgår til ansættelse i staten mv. i forbindelse med kommunalreformen, jf. cirkulære af 16. januar 2006 (Perst. nr. 005-06).

2. Cirkulæret har virkning fra 1. januar 2007.

Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

3. Til § 6. Rådighedsvagt

Af bemærkningerne til Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet, fremgår følgende bemærkning til § 6, pkt. j:

Ved benyttelse af eget befordringsmiddel i rådighedsvagt og ved pligtig tilsynstjeneste regnes befordringsgodtgørelsen fra hjemmet til arbejdsstedet, hvortil der sker udkald eller den pligtige tilsynstjeneste foregår, og tilbage til hjemmet.

Af bemærkningerne til Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet, fremgår følgende bemærkning til § 6, pkt. o:

Et udkalds varighed regnes fra det tidspunkt en udkaldt forlader hjemstedet og til pågældende er tilbage på hjemstedet/normal arbejdstids begyndelse, evt. ved at pågældende møder på arbejdspladsen til normal tjeneste. Transporttiden kan variere afhængig af bl.a. tidspunktet og vejrliget.

4. Til § 7. Dispositionstillæg

Af bemærkningerne til Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggers, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat ved amter fremgår:

Hvis der betales dispositionstillæg, kan der ikke ved tilfældige forøgelse i arbejdsbyrden gives overarbejdstillæg.

5. Til § 9, pkt. f. Opsigelse og afsked

Af bemærkningerne til Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggers, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat ved amter fremgår:

Månedslønnede specialarbejdere skal optages på anciennitetslisten.

Arbejdsledelsen skal - forinden beslutning om fravigelse fra anciennitetslisten træffes - drøfte sagen med tillidsrepræsentanten.

Arbejdsledelsens skøn udøves i overensstemmelse med de forvaltningsretlige principper.

6. Til § 12. Opholdsrum

Af bemærkningerne til Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggers, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat ved amter fremgår:

Der henvises til Arbejdsministeriets bekendtgørelser om

1. faste arbejdssteders indretning (nr. 96 af den 13-02-2001),
2. skiftende arbejdssteders indretning (nr. 290 af den 05-05- 1993), og
3. indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder (nr. 589 af den 22-06-2001).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 6. februar 2007

P.M.V.

E.B.

Stina Egeberg Riis

Aftale om ansættelsesvilkår i forbindelse med kommunalreformen (særvilkår for overenskomstansatte landbrugsarbejdere fra amter)

§ 1. Dækningsområde

Aftalen gælder for ansatte, der

1. før overgangstidspunktet var omfattet af Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat ved amter mellem Amtsrådsforeningen og Faglig Fælles Forbund – 3F og
2. fra overgangstidspunktet omfattes af Organisationsaftale for Landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere mellem Finansministeriet og Fagligt Fælles Forbund.

Stk. 2. Aftalen gælder alene for landbrugsarbejdere ved Direktoratet for FødevarerErhverv, Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri.

Stk. 3. De ansatte omfattes af de i §§ 2-15 samt Protokollat 1 nævnte særvilkår som supplerer/fraviger organisationsaftalen.

§ 2. Ansættelse

I stedet for organisationsaftalens § 2, stk. 1 gælder:

- a) Ansatte, som har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn

§ 3. Funktionærloven

For ansatte, som er ansat på månedsløn, gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt fravigelser herfra jf. Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte, der overgår til ansættelse i staten mv. i forbindelse med kommunalreformen af 21. december 2005.

§ 4. Arbejdstid

1. Deltid

I stedet for organisationsaftalens § 10, stk. 5 gælder:

- a) Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end gennemsnitlig 8 timer pr. uge

2. Arbejdstidens tilrettelæggelse

I stedet for organisationsaftalen § 8, stk. 1 gælder:

- a) Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer for dagarbejdere.

I stedet for organisationsaftalens § 8, stk. 2 gælder:

- b) Den almindelige daglige arbejdstid lægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale afdeling af forbundet - under hensyntagen til de lokale forhold - på følgende måde:
 - som hovedregel på 5 arbejdsdage fordelt på ugens 5 første dage mellem kl. 07.00 og kl.17.00,
 - ingen arbejdsdag kan normalt være over 10 timer eller under 4 timer,
 - den gennemsnitlige arbejdstid - jf. pkt. a - kan opgøres over en periode på højst 8 uger, hvis der udarbejdes en plan, hvor den gennemsnitlige arbejdstid opnås i normperioden.

3. Over- og merarbejdsgodtgørelse

Som tillæg til organisationsaftalens § 9 gælder:

- a) Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der efter § 4, nr. 2, pkt. b er fastsat som normal arbejdstid den enkelte arbejdsdag for den pågældende fuldtidsbeskæftigede.
- b) Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede ud over arbejdsstedets normale arbejdstid betragtes som overarbejde.
- c) Overarbejde/deltidsansattes merarbejde opgøres pr. påbegyndte halve time.
- d) Ansatte, som får dispositionstillæg efter § 7, er ikke umiddelbart omfattet af pkt. a.

I stedet for organisationsaftales § 9, stk. 1 gælder:

- e) Ved overarbejde – og deltidsbeskæftigedes merarbejde – gives erstatningsfrihed svarende til det præsterede overarbejde/merarbejde og med udbetalinger af de i pkt. f nævnte tillæg på 50 pct. og 100 pct. for overarbejde.

- f) Overarbejdstillægget udgør: På *hverdage* (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage): Når arbejdet finder sted inden for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 50 pct., følgende timer 100 pct.
På lørdage, der er fastsat som *frilørdage*: For de første 3 timer mellem kl. 7.00 og 12.00 50 pct., for følgende timer mellem kl. 07 og kl. 12 samt for alle timer mellem kl. 12 og kl. 24 100 pct.
På *søn- og helligdage* 100 pct.
- g) For timer, for hvilke der ydes overarbejdstillæg, kan der ikke samtidig ydes tillæg for forskudt tid og holddrift.

I stedet for organisationsaftalens § 9, stk. 2 gælder:

- h) Tilsigelse til overarbejde skal meddeles den ansatte dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time betales et tillæg på 26,56 kr. (amtskommunalt grundbeløb 31/3 2000) pr. gang. Ved tilkald, jf. § 8, finde denne bestemmelse ikke anvendelse.

4. Fridage

Som tillæg til organisationsaftalens § 8 gælder:

- a) Hvis grundlovsdag falder på en arbejdsdag, betragtes denne som helligdag fra kl. 12.00.
- b) Hvis den 1. maj, juleaftensdag eller nytårsaftensdag er en arbejdsdag, slutter arbejdstiden på disse dage normalt kl. 12, jf. dog afsnittet om fridage i § 5, nr. 1.

For månedslønnede gælder som tillæg til organisationsaftalens § 8

- c) Der udbetales løn svarende til normal arbejdsdag for de i nr. 4, pkt. a og b nævnte dage.

§ 5. Ulempegodtgørelse

1. Forskudt arbejdstid

Hvis arbejdstiden for en periode på mindst 2 måneder er placeret uden for institutionens sædvanlige arbejdstid, ydes følgende godtgørelser:

- a) For arbejde på mandage fra kl. 17 til kl. 06 samt lørdage fra kl. 00 til kl. 06 ydes et tillæg på 19,08 kr. pr. time (amtskommunalt grundbeløb 31/3 2000). Tillægget træder i stedet for tillæg efter § 1 i aftale af 24. marts 2006 om natpenge mv.

- b) For arbejde på lørdage fra kl. 11 til kl. 14 ydes et tillæg på 22,65 kr. pr. time (amtskommunalt grundbeløb 31/3 2000). Hvis der er tale om planlagt tjeneste, hvoraf mindst halvdelen ligger efter kl. 14, ydes dog i stedet tillæg efter § 2 i aftale af 24. marts 2006 om natpenge mv.
- c) For arbejde på søn- og helligdage fra kl. 06 til 17 samt på grundlovsdag mellem kl. 12 og 17 ydes et tillæg på 41,73 kr. pr. time (amtskommunalt grundbeløb 31/3 2000). Godtgørelsen træder i stedet for tillæg efter § 2 i aftale af 24. marts 2006 om natpenge mv.

Fridage

- a) Ansatte, der arbejder i forskudt tid, får ikke særlige tillæg for arbejde om eftermiddagen den 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag, men opnår – når de pågældende dage er arbejdsdage for ansatte i almindeligt dagarbejde – erstatningsfrihed af tilsvarende længde som den frihed, der er ydet til ansatte i almindeligt dagarbejde.

2. Tilfældig forskydning af arbejdstiden

Tilfældig forskydning er ikke forskudt tid, men honoreres efter reglerne om overarbejde.

§ 6. Rådighedsvagt

Som tillæg til organisationsaftalens § 9, stk.7 gælder:

- a) Rådighedsvagt er pligtig tilstedeværelse i hjemmet, der for en periode på mindst 2 måneder er fastsat ved en eller flere institutioner enten i hele perioden uden for normal arbejdstid eller i en del af perioden uden for normal arbejdstid.
- b) Etablering og tilrettelæggelse af rådighedsvagt sker efter ansættelsesmyndighedens beslutning herom, idet der efter samråd med de berørte medarbejdere kan etableres rådighedsvagt uden pligtig tilstedeværelse i hjemmet, hvis dette ikke svækker vagtens effektivitet. Rådighedsvagt skal så vidt muligt fordeles på flere end 3 medarbejdere, og de enkeltes vagtperioder må højst vare én uge ad gangen.
- c) For rådighedsvagt uden for normal arbejdstid på
 1. hverdage i tidsrummet fra normal arbejdstids ophør mandag til normal arbejdstids begyndelse lørdag, respektive fredag, hvis frilørdagsord-

- ning er indført, betales et tillæg på 23,10 kr. (amtskommunalt grundbeløb 31/3 2000) pr. vagttime, og
2. sønehelligdage i tidsrummet kl. 00.00 - 24.00 og/eller perioden fra normal arbejdstids ophør lørdag, respektive fredag, hvis frilørdagsordning er indført, til normal arbejdstids begyndelse mandag, betales et tillæg på 27,56 kr. (amtskommunalt grundbeløb 31/3 2000) pr. vagttime.
- d) Tillæg for rådighedsvagt beregnes pr. påbegyndt halve time.
- e) Hvis medarbejderen inden for en måned har mere end 140 rådigheds-vagt- og effektive udkaldstimer (såvel hverdags- som søn- og helligdags-timer), betales ud over de i pkt. c nævnte tillæg en særlig godtgørelse, der udgør:
1. 50 pct. af tillæggene efter pkt. c, nr. 1 (for hverdage) eller 2 (for søn- og helligdage) for den 141.-210. time samt
 2. 100 pct. af tillæggene efter pkt. c, nr. 1 (for hverdage) eller 2 (for søn- og helligdage) for den 211. og følgende timer.
- f) Overstiger den enkelte medarbejders rådighedsvagttimer 180 pr. måned, kan organisationen begære lokalforhandling om eventuel udvidelse af antallet af vagtdeltagere.
- g) Bestemmelser om godtgørelse og mindstebetaling ved udkald er ikke gældende for medarbejdere i rådighedsvagt.
- h) Overarbejde i fortsættelse af normal arbejdstids ophør honoreres bestemmelserne om overarbejde jf. § 4, nr. 3, og samtidig gives de sædvanlige rådighedsvagttillæg. Der betales ikke tillæg for manglende varsko.
- i) Udskydes hvileperioden i forbindelse med rådighedsvagt til den følgende arbejdsdag, afspadseres det præsterede overarbejde inkl. overarbejdstillæg i den udskudte hvileperiode, eventuelt suppleret med de under rådighedsvagten optjente timer (3 rådighedsvagttimer = 1 times frihed med løn).
- j) Ved benyttelse af eget transportmiddel i rådighedsvagt og ved pligtig tilsynstjeneste gælder Aftale om tjenesterejser.
- k) Af de i optjeningsåret (01-01 til 31-12) udbetalte tillæg efter pkt. c og den særlige godtgørelse i pkt. e, beregnes 12½ pct. feriegodtgørelse. Feriegodt-

gørelsen på 12½ pct. udbetales det følgende ferieår i forbindelse med øvrige ”feriebetalinger”.

- l) Tillæg efter stk. c samt den særlige godtgørelse efter pkt. e, indgår ikke i beregningen/betalingen af
 - 1. ferie med løn,
 - 2. feriegodtgørelse, og/eller
 - 3. særlig feriegodtgørelse.
- m) I stedet for betaling efter pkt. c kan det aftales med medarbejderen, at 3 timers rådighedsvagttjeneste afregnes med 1 times frihed med løn.
- n) Der betales ikke tillæg efter pkt. c eller gives frihed efter pkt. m for de timer, der betales efter bestemmelserne i pkt. o og pkt. p.
- o) For udkald og beordret pligtig tilsynstjeneste under rådighedsvagten betales overtidbetaling med 100 pct. overtidstillæg for den effektive arbejdstid. Dog kan der højst betales overtidbetaling svarende til løntrin 43 med 100 pct. ’s overtidstillæg. Udkald afregnes pr. påbegyndt time i hele timer. Der gives ikke betaling efter pkt. a-n for disse timer.
- p) For telefonopkald under rådighedsvagt, der medfører egentlig aktivitet, f.eks. opkald til andre, men uden at opkaldet medfører udkald af den pågældende selv, betales takstmæssig overtidbetaling svarende til 1 overarbejdstime, uanset antallet af opkald inden for samme time.

§ 7. Dispositionstillæg

For månedslønnede gælder som tillæg til organisationsaftalens § 8:

- a) Ansættelsesmyndigheden kan give et dispositionstillæg på 9.100 kr. årligt (amtskommunalt grundbeløb 31/3 2000). Tillægget gives som kompensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelse i arbejdsbyrden. Ved længerevarende udkald betales takstmæssig overarbejdsbetaling, men ikke udkaldsgodtgørelse.
- b) Hvis en ansat indgår i en rådighedsvagtaftale reduceres tillægget i forhold til pågældendes deltagelse heri.

§ 8. Tilkald

I stedet for organisationsaftalens § 9, stk. 5 gælder:

- a) Ved tilkald forstås tilsigelse til arbejde uden for normal arbejdstid, for så vidt tilsigelse finder sted efter normal arbejdstids ophør. Som tilkald anses ikke tilsigelse til sådant arbejde uden for normal arbejdstid, som betales efter §§ 5-6.
- b) Ved tilkald, bortset fra tilkald til arbejde med snerydning og glatførebe-kæmpelse, betales arbejdet således:
 1. Præsterede arbejdstimer betales med timeløn + overarbejdstillæg med 100 pct., idet dog betalingen mindst skal svare til betalingen for 1,5 overtime pr. gang.
 2. Ud over den i nr. 1 nævnte betaling gives en godtgørelse på: a) ved tilkald i tiden fra normal arbejdstids ophør til kl. 19.00 125,00 kr. (amtskommunalt grundbeløb 31/3 2000) pr. gang, b) ved tilkald i tiden fra kl. 19.00 til normal arbejdstids begyndelse samt på frilørdage og søn- og helligdage 250,00 kr. (amtskommunal grundbeløb 31/3 2000) pr. gang.
 3. Den samlede betaling kan ikke overstige 250,00 kr. (amtskommunalt grundbeløb 31/3 2000) pr. døgn regnet fra normal arbejdstids ophør.

§ 9. Opsigelse og afsked

For månedslønnede gælder som tillæg til StK-fællesoverenskomstens § 16:

- a) Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt). Ansættelsesmyndigheden skal give skriftlig meddelelse om en afskedigelse til organisationen efter § 16, stk. 5, 2. pkt., selvom den ansatte kun har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i op til 6 måneder.
- b) Funktionærlovens opsigelsesvarsler gælder ikke, når der mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale afdeling af 3F er indgået aftale om afskedigelse for vinteren i overensstemmelse med de i protokollat vedrørende opsigelsesbestemmelser for specialarbejdere, punkt 2 indeholdte vilkår.
- c) Ansatte, der afskediges på grund af vinteren, og som genansættes senest 1 år efter, bevarer optjent opsigelsesvarsel, optjent anciennitet i relation til fratredelsesgodtgørelse, karenstid og ret til pension. Genansættelse sker - medmindre andet aftales - efter anciennitetslisten, jf. pkt. d.

- d) Mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale afdeling af forbundet skal der for specialarbejdere træffes aftale om oprettelse af en anciennitetsliste. Afskedigelser og genansættelser finder sted efter anciennitetslisten, med mindre særlige forhold efter arbejdsledelsens skøn efter samråd med tillidsrepræsentanten gør en fravigelse nødvendig.

Tillids og sikkerhedsrepræsentanter er undtaget fra bestemmelsen om afskedigelse efter anciennitetsliste.

Anciennitetsliste kan efter lokal aftale oprettes for hvert distrikt/geografiske område, arbejds hold og/eller arbejdsområde.

For månedslønnede gælder som tillæg til StK-fællesoverenskomstens § 17: Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt) Hvis organisationen skønner, at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelses-myndighed efter § 17, stk. 3, selvom den ansatte kun har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i op til 6 måneder.

§ 10. Tjenesterejser

Som tillæg til § 5 i Aftale om tjenesterejser gælder:

- a) Ved ansættelsen tildeles de ansatte (skriftligt) en fast arbejdsplads, hvorved forstås en institution, et værksted, et værk, en stilleplads eller mødested af permanent karakter.
- b) Afstanden ad korteste farbare offentlige vej mellem den ansattes bopæl og faste arbejdsplads (mødested) udmåles.
- c) Hvis ansættelsesmyndigheden ikke sørger for transport til og fra arbejdsstedet - uden for den faste arbejdsplads (mødested) - hvor den ansatte skal møde til normal arbejdstids begyndelse, betales der en godtgørelse for merafstand. Denne beregnes efter den merafstand ad korteste farbare offentlige vej mellem pågældendes bopæl og arbejdsstedet uden for den faste arbejdsplads (mødested), som den ansatte må tilbagelægge i forhold til den efter pkt. b udmålte afstand. Hvis ansættelsesmyndigheden sørger for transporten til og fra arbejdsstedet, og transporten sker uden for normal arbejdstid, ydes timebetaling for den tid, der medgår til transporten.

- d) Når den ansatte har stillet på samme arbejdssted uden for den faste arbejdsplads (mødested) - i en uafbrudt periode på 26 uger, bortfalder godtgørelsen for merafstand, idet dette arbejdssted herefter betragtes som en ny tildelt fast arbejdsplads (mødested).

I stedet for § 14 i Aftale om tjenesterejser gælder:

- e) Godtgørelse for merafstand udgør følgende beløb pr. arbejdsdag med virkning fra den 01-01-2005:

<u>Merafstand i km.</u>	<u>Kr.</u>
0 – 19	0,00
20 – 24	75,60
25 - 29	92,40
30 - 34	109,20
35 - 39	126,00
40 - 49	151,20
50 - 59	184,80
60 - 69	218,40
70 - 89	268,80
90 - 109	336,00
over 110	369,60

- f) Satserne for godtgørelse for merafstand reguleres, hvis satserne for befordringsgodtgørelse (sats B) ændres i overenskomstperioden.

§ 11. Arbejdstøj

Som tillæg til StK-fællesoverenskomstens § 22 og organisationsaftalens bilag 1a gælder:

- a) Der udleveres arbejdstøj efter de hidtil gældende bestemmelser og aftaler, medmindre andet aftales.

§ 12. Opholdsrum

Som tillæg til organisationsaftalens § 11 gælder:

- a) Ansættelsesmyndigheden har pligt til at stille skur eller andet passende opholdsrum til rådighed efter gældende regler.

§ 13. Særlig feriegodtgørelse

Den særlige feriegodtgørelse udgør samlet 2,0 pct.

§ 14. Regulering

Tillæg, der i denne aftale er angivet som amtskommunalt grundbeløb i 31/3 2000, procentreguleres efter bestemmelserne i aftale pr. 1. april 2005 om lønninger for ansatte i amterne.

§ 15. Ikrafttræden og bortfald

Aftalen er indgået under henvisning til § 6, stk. 2, i aftale af 21. december 2005 om ansættelsesvilkår for ansatte, der overgår til ansættelse i staten mv. i forbindelse med kommunalreformen.

Stk. 2. Aftalen har virkning fra overgangstidspunktet og gælder i perioden indtil 31. marts 2008, på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse, jf. § 16, stk. 1, i aftalen af 21. december 2005.

København, den 31. januar 2007

Fagligt Fælles Forbund (3F)
Hanne Gram

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Stina Egeberg Riis

Protokollat 1 vedrørende opsigelsesbestemmelser for specialarbejdere (uddrag)

Muligheder og begrænsninger ved ansættelser og afskedigelser af de ufaglærte grupper.

1. Gældende vilkår

a) Hovedregel

Ansættelse vil normalt ske på månedsløn og med opsigelse efter funktionærlovens regler, jf. fællesoverenskomstens § 16 og nærværende aftales § 9, pkt. a-d.

Afvikling af ansættelsesforholdet vil derfor også normalt skulle ske i overensstemmelse med fællesoverenskomstens §§ 16 - 17 og nærværende aftales § 9, hvilket indebærer iagttagelse af sædvanlig opsigelsesprocedure mv., herunder den/de pågældende medarbejders individuelle opsigelsesvarsel, orientering af den faglige organisation osv.

Konsekvensen af endelig afvikling af ansættelsesforholdet er, at der udbetales evt. godtgørelse efter de i funktionærlovens § 2a gældende regler, og at der starter en ny optjening af ansættelsesanciennitet ved eventuel genansættelse. Såfremt afskedigelsen er begrundet i vinteren, henledes opmærksomheden på § 9, pkt. c.

2. Lokal mulighed for indgåelse af aftale om afskedigelse som følge af vinteren

Der kan mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale afdeling af 3F indgås følgende aftale:

- Afskedigelse på grund af vinteren sker med et varsel på 1 måned til en måneds udgang.
- Fratræden sker tidligst 1. november.
- Genansættelse skal tilbydes senest pr. 1. april det efterfølgende år.

- Den genansatte bevarer sin løngaranti efter bilag 1 i Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat ved amter, eller opnår samme aflønning som ved afskedigelsen, ligesom pågældende bevarer retten til eventuelt overgangstillæg efter bilag 1 i overenskomsten.
- Allerede optjent opsigelsesvarsel, karenstid og ret til pension bevares, jf. § 9, pkt. c.
- Medarbejdere, der er afskediget på grund af vinteren, kan – uden afgivelse af nyt opsigelsesvarsel - beskæftiges i indtil 35 kalenderdage efter, at fratræden skulle have fundet sted.

For så vidt angår fratrædelsesgodtgørelse, jf. fællesoverenskomstens § 16, vil afskedigelse på grund af vinteren ikke blive betragtet som afbrydelse af beskæftigelsen i relation til funktionærlovens § 2a.

Perioder i hvilke den pågældende medarbejder har været afskediget på grund af vinteren indgår dog ikke i opgørelse af henholdsvis 12, 15 og 18 års ansættelse i forbindelse med udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse.

Den lokale aftale bør præcist beskrive de medarbejdere og/eller områder i henhold til ansættelsesmyndighedens organisationsplan, som er omfattet af den mellem de lokale parter indgåede skriftlige aftale.