

2023-2025

Overenskomst indgået mellem DEKRA og Lærernes Centralorganisation

Overenskomst indgået mellem
DEKRA
og
Lærernes Centralorganisation (LC)

DI nr. 1250127



OVERENSKOMST INDGÅET MELLEM DEKRA OG LÆRERNES CENTRALORGANISATION 2023-2025

Mellem

DEKRA

og

Lærernes Centralorganisation

DI nr. 1250127

INDHOLD

Kapitel 1. Overenskomstens område	3
§ 1 Område.....	3
Kapitel 2. Månedslønnede	4
§ 2 Generelle ansættelsesvilkår	4
§ 3 Ulempegodtgørelser.....	6
§ 4 Pension.....	6
§ 5 ATP	7
§ 6 Ferie og feriefridage.....	8
§ 7 Sygdom	10
§ 8 Arbejdstid.....	10
§ 9 Befordringsgodtgørelse.....	10
§ 10 Børns sygdom og børneomsorgsdage	10
§ 11 Barsels-, fædre-, og forældreorlov.....	12
§ 12 Seniorordning.....	13
§ 13 Efter- og videreuddannelse / videreudvikling	15
§ 14 Tillidsrepræsentantregler og arbejdsmiljørepræsentant	16
§ 15 Frihed til organisationsarbejde (frikøb)	17
§ 16 Tjenestefrihed uden løn	17
§ 17 Socialt kapitel.....	18
§ 18 Afsked.....	18
Kapitel 3. Timelønnede	19
§ 19 Ansættelse.....	19
§ 20 Tjenesterejser	19
§ 21 Afsked.....	19
Kapitel 4. Øvrige bestemmelser.....	20
§ 22 Anden beskæftigelse.....	20

§ 23 Oplysninger om underleverandører	20
§ 24 Aftalens ikrafttræden og opsigelse	20
Protokollat 1	
Lærere ansat til danskuddannelse til voksne udlændinge	21
Protokollat 2	
Lærere ansat til undervisning på AMU og/eller EUD	25
Bilag 1	
Hovedaftale mellem DEKRA og Lærernes Centralorganisation (LC)	28
Bilag 2	
Aftale for tillidsrepræsentanter ved Dekra	32
Bilag 3	
Det gode samarbejde	41
Bilag 4	
Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20.juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	42

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OM- RÅDE

§ 1 Område

Overenskomsten omfatter lærere, der ansættes med henblik på danskundervisning, AMU-undervisning eller EUD-undervisning på et af DEKRAs uddannelsescentre i Danmark.

Alle lærere, der er ansat/ansættes med henblik på danskundervisning er omfattet af overenskomsten.

Lærere, der efter den 1. januar 2018 ansættes med henblik på AMU-undervisning eller EUD-undervisning, er omfattet af overenskomsten. Lærere, der er ansat før den 1. januar 2018 med henblik på AMU-undervisning eller EUD-undervisning, kan efter aftale mellem DEKRA og læreren blive omfattet af denne og fremtidige overenskomster.

Øvrige lærere, der er ansat inden den 1. januar 2018, omfattes ikke af denne og fremtidige overenskomster.

Protokollat 1 angiver mere uddybende dækningsområdet for lærere, der ansættes med henblik på danskundervisning. Dækningsområdet for lærere på AMU og EUD er beskrevet i protokollat 2.

Det anføres i ansættelsesbrevet, hvilket af protokollaterne læreren er ansat efter.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2 Generelle ansættelsesvilkår

Stk. 1

Ansættelse kan ske som:

1. Månedslønnet ansættelse i stilling uden tidsbegrænsning.
2. Månedslønnet ansættelse i tids-, opgave- eller begivenhedsbegrænset stilling.
3. Timelønnet ansættelse.

Stk. 2

Som månedslønnede ansættes medarbejdere med en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 arbejdstimer om ugen, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

Stk. 3

Tids- eller opgave- eller begivenhedsbegrænset ansættelse kan ske, hvis der foreligger konkrete årsager, der kan konstateres før ansættelsen.

- Tidsbegrænsning: fx vikariat for ansat med hel eller delvis tjenestefrihed i et bestemt tidsrum.
- Begivenhedsbegrænsning: fx vikariat ved sygdom (ansættelse ophører ved raskmelding).
- Opgavebegrænsning: fx. til varetagelse af en bestemt arbejdsopgave, der er af begrænset varighed.

Bemærkninger:

Tidsbegrænset ansættelse kan endvidere finde sted ved overgang fra timeløn til månedsløn.

Opgavebegrænset ansættelse kan anvendes ved ansættelse til særlige opgaver, hvor der stilles specielle krav til kvalifikationer, som ikke kan dækkes af de øvrige lærere.

Stk. 4

Funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet, hvor andet ikke er aftalt i denne overenskomst.

Stk. 5

Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den fastsatte beskæftigelsesgrad i overensstemmelse med § 2 i det relevante protokollat. Der tillægges pension i overensstemmelse med § 4.

Bemærkninger:

Der tilstræbes fuldtidsstillinger. Ansættelse på deltid kan dog ske, hvis det ikke er muligt at ansætte på fuld tid, eller læreren ønsker det.

Det er forudsat, at der i forbindelse med en deltidsansats eventuelle merarbejde foretages en vurdering af, om grundlaget for fastsættelsen af den pågældendes beskæftigelsesgrad er ændret, og at der derfor bør ske regulering af denne, hvis medarbejderen ønsker det.

Læreren og DEKRA kan aftale, at reguleringen sker med tilbagevirkende kraft.

Stk. 6

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 7

For medarbejdere med flere arbejdssteder skal DEKRA fastsætte et hovedarbejdssted.

Bemærkning:

Som hovedregel fastsættes dette som det arbejdssted, hvor hovedparten af tjenesten er placeret.

Stk. 8

Ændring af hovedarbejdssted, der skal være sagligt begrundet og tidsubegrænset, varsles med individuelt opsigelsesvarsel. Hvis ændringen medfører en daglig mertransport på under 2 x 35 km, er varslet dog kun 1 måned.

Bemærkning:

Ved tjeneste andre steder end hovedarbejdsstedet medregnes transporttiden til og fra arbejdsstedet som arbejdstid, ligesom der udbetales godtgørelse for transportudgifter iht. SKATs satser for skattefri befordringsgodtgørelse. Såfremt der rejses direkte mellem bopæl og det andet arbejdssted, medregnes alene tid og udgift for den del af

transporten, der ligger ud over medarbejderens transport mellem bopæl og hovedarbejdssted. DEKRA betaler ikke befordringsgodtgørelse, såfremt DEKRA stiller køretøj/samkørsel til rådighed for medarbejderne.

§ 3 Ulempegodtgørelser

Stk. 1

For tjeneste

- på hverdage mellem kl. 16.00 og kl. 22:59 ydes et tillæg svarende til 25 pct. af nettotimelønnen,
- på hverdage mellem kl. 23.00 og kl. 05:44 ydes et tillæg svarende til 50 pct. af nettotimelønnen,
- i weekender mellem fredag mellem kl 16.00 og mandag kl. 05:44 ydes et tillæg svarende til 50 pct. af nettotimelønnen og
- på sønehelligdage mellem 23.00 (dagen før) og 05:44 (dagen efter) ydes et tillæg svarende til 50 pct. af nettotimelønnen.

Stk. 2

Ulempegodtgørelsen efter stk. 1 kan efter aftale mellem ledelsen og medarbejderen konverteres til afspadsring.

§ 4 Pension

Stk. 1

Pensionsbidraget udgør 17,3 %.

Stk. 2

Dekra betaler det fulde pensionsbidrag, der beregnes af den samlede løn, jf. dog bemærkningen. Minimum 12 % af den pensionsgivende løn indbetales af Dekra til den for Dekra til enhver tid gældende pensionsordning. Medarbejderen aftaler med Dekra om de resterende 5,3 % udbetales eller indbetales til pensionsordningen.

Bemærkning:

Ved den samlede løn i denne bestemmelse forstås for medarbejdere omfattet af protokollat 1 (Sprogcenteraftale) månedsløn tillagt undervisningstillæg og særlig opsparing og for medarbejdere omfattet af protokollat 2 (AMU/EUD) månedsløn tillagt særlig opsparing. Såfremt medarbejderen vælger at få udbetalt de 5,3 %, er beløbet ikke pensionsgivende.

Stk. 3

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter det fyldte 65. år, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder. Det aftales mellem medarbejder og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag (såfremt dette er muligt). Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen for medarbejderen.

Stk. 4

Overførsel af pensionsdepot:

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 lønmodtager indtægt på mere end 60.000 kr.

§ 5 ATP

Stk. 1

Der indbetales ATP-bidrag efter sats A.

§ 6 Ferie og feriefridage

Stk. 1

Medarbejderen er omfattet af reglerne i den til enhver tid gældende ferielov.

Stk. 2

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. ferieår, der optjenes og afholdes løbende inden for ferieåret. Ved ferieår i denne bestemmelse forstås perioden 1. september – 31. august. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret, således at 5 feriefridage modsvarer 37 timers frihed.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt. 5 feriefridage á 7,4 time sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferieloven.

For optjente, men ikke afholdte feriefridage, betales overenskomstens normaltimeløn pr. feriefritime. Har medarbejderen afholdt flere feriefritimer end beskæftigelsesperioden berettiger til, modregner arbejdsgiveren med overenskomstens normaltimeløn for hver feriefritime, der er afholdt for meget.

Deltidsansatte medarbejdere optjener og afholder feriefridage forholdsmæssigt i forhold til deres beskæftigelsesgrad.

Stk. 3

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

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

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

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.

Det kan således 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 forholdsæssigt.

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.

§ 7 Sygdom

Stk. 1

Funktionærlovens bestemmelser er gældende.

§ 8 Arbejdstid

Stk. 1

Månedslønnede medarbejdere følger den til enhver tid gældende ”Arbejdstidsaftale med DEKRA”

§ 9 Befordringsgodtgørelse

Stk. 1

Ved tjenesterejser i egen bil godkendt af DEKRA anvendes SKATs satser for skattefri befordringsgodtgørelse. DEKRA betaler ikke befordringsgodtgørelse, såfremt DEKRA stiller køretøj/samkørsel til rådighed for medarbejderen.

§ 10 Børns sygdom og børneomsorgsdage

Stk. 1

Efter aftale er der adgang til hel eller delvis tjenestefrihed uden lønafkorting til pasning af et sygt barn under forudsætning af, at følgende betingelser er opfyldt:

1. Det er barnets 1. eller 2. sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til tjenestefrihed uden lønafkorting, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.
2. Hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt.
3. Barnet er under 14 år.
4. Barnet er hjemmeværende.

5. Forholdene på arbejdsstedet tillader det.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. og 2. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til det faktiske normaltimefravær fra særlig opsparing, såfremt medarbejderen har opsparet tilstrækkeligt på særlig opsparing.

Stk. 2

Frihed ved barns 1. og 2. sygedag regnes ikke som sygefravær. Adgangen til fravær kan for den enkelte medarbejder inddrages ved misbrug.

Stk. 3

Medarbejdere, der har ret til at holde barns første sygedage, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til det faktiske normaltimefravær fra særlig opsparing, såfremt medarbejderen har opsparet tilstrækkeligt på særlig opsparing.

Stk. 4

Medarbejdere, der har ret til at holde barns første sygedage, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til det faktiske normaltimefravær fra særlig opsparing, såfremt medarbejderen har opsparet tilstrækkeligt på særlig opsparing.

§ 11 Barsels-, fædre-, og forældreorlov

Stk. 1 Barselsorlov

Arbejdsgiver betaler fuld løn under fravær på grund af barsel 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 16 uger efter (barselsorlov).

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

Arbejdsgiver betaler fuld løn under fravær på grund af barsel 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter (før: barselsorlov).

Stk. 2 Fædreorlov

Arbejdsgiver betaler fuld løn indtil 2 uger til den forælder, der ikke afholder barselsorlov, jf. stk. 1, (fædreorlov).

Stk. 3 Forældreorlov

Arbejdsgiver betaler fuld løn under forældreorlov i indtil 8 uger til hver af forældrene, som er ansat hos arbejdsgiver.

Den forælder, der ikke afholder barselsorlov, jf. stk. 1, har ret til at holde yderligere 3 uger med fuld løn.

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

Medmindre andet aftales, skal orloven varsles med 3 uger.

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

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

Arbejdsgiveren yder herudover fuld løn under orlov i indtil 2 uger (før: forældreorlov).

Af disse 2 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 14 uger, og den anden forælder har ret til at holde 13 uger.

De resterende 2 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

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

Medmindre andet aftales, skal orloven varsles med 3 uger.

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

Stk. 4

Det er en betingelse for at være fraværende med fuld løn, jf. stk. 1-3, at arbejdsgiveren kan modtage dagpengerefusion.

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

Det er en betingelse for at være fraværende med fuld løn, jf. stk. 1-3, at arbejdsgiveren kan modtage den maksimale dagpengerefusion. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

§ 12 Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

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

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, som medarbejderen selv kan disponere over, jf. § 4, stk. 2, til seniorfridage.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag samt beløb fra særlig opsparing indsættes på en oprettet seniorfrihedskonto, med mindre andet

aftales lokalt. Der kan ikke udbetales større beløb end indeståendet på den enkelte medarbejders seniorfrihedskonto.

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare.

Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Indenfor rammerne af seniorordningen, kan der mellem virksomheden og den enkelte medarbejder indgås skriftlig aftale om fravigelse af overenskomstens seniorordning på følgende punkter:

- Finansieringen af det ønskede antal seniorfridage kan ske ved anvendelse af egne midler. I den situation trækkes medarbejdere 7,4 normaltime pr. afholdt seniorfridag.
- Fristen for at indgå i/udtræde af ordningen kan fraviges.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I øvrigt gælder:

- at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via konvertering af pensionsmidler eller egne midler,
- at det ikke er muligt for den enkelte medarbejder at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler, samt

- at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne.

Pensionselskabet skal kun orienteres, hvis der sker konvertering af pensionsmidler.

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

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt.

Parterne er endelig enige om, at der er mulighed for at aftale fravigelser i videre omfang under forudsætning af, at der er indgået en lokalaftale herom.

§ 13 Efter- og videreuddannelse / videreudvikling

Stk. 1

Medarbejdere har ret og pligt til løbende relevant efter- og videreuddannelse / videreudvikling. Initiativet kan komme fra såvel medarbejderen som lederen.

Stk. 2

Deltagelse i sådanne uddannelsesaktiviteter er betinget af de økonomiske og arbejdsmæssige muligheder herfor.

§ 14 Tillidsrepræsentantregler og arbejdsmiljørepræsentant

Stk. 1

Aftale for tillidsrepræsentanter ved DEKRA finder anvendelse.

Stk. 2

Arbejdsgiveren indbetaler et beløb pr. præsteret arbejdstime til fonden for uddannelse af tillidsrepræsentanterne (FUT). Beløbet opgøres en gang årligt pr. 31. december og indbetales senest ultimo februar i det følgende år. Fonden administreres af Uddannelsesforbundet.

Beløbet følger de til enhver tid gældende satser for den kommunale AKUT-fond og udgør pr. 1.1.2022 42,5 øre. Beløbet stiger pr. 1.7.2023 til 43,0 øre.

Bemærkning: Overenskomsterne henvises til at gøre sig bekendt med eventuelle stigninger i satser efter OK24 på det offentlige område.

Beløbet betales til Uddannelsesforbundet, Nørre Farimagsgade 15, 1364 København K.

Stk. 3

A. Arbejdsmiljørepræsentantens opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

B. Tid til arbejdsmiljørepræsentantens opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

§ 15 Frihed til organisationsarbejde (frikøb)

Stk. 1

Medarbejdere har efter aftale med ledelsen ret til at deltage i organisationsarbejde uden løn.

Bemærkning:

Bestemmelsen dækker organisationsarbejde for Uddannelsesforbundet. For så vidt angår frihed i forbindelse med tillidsrepræsentantarbejde henvises til Aftale for tillidsrepræsentanter ved DEKRA.

§ 16 Tjenestefrihed uden løn

Stk. 1

Efter ansøgning kan der ydes tjenestefrihed uden løn, hvor dette er foreneligt med tjenestens tarv, og hvor formålet ikke er at afprøve eller opnå ansættelse i andre såvel offentlige som private virksomheder.

§ 17 Socialt kapitel

Stk. 1

Medarbejdere, der ansættes efter det sociale kapitel, herunder i fleksjob, følger som udgangspunkt aftalen.

Stk. 2

Der kan dog ved skriftlig aftale mellem DEKRA og Uddannelsesforbundet aftales fravigelser fra aftalens bestemmelser. Det præciseres i den skriftlige aftale mellem parterne, hvilke bestemmelser der er fra-veget, og hvilke vilkår der i stedet er aftalt.

Bemærkning:

Formålet med det sociale kapitel er at fremme:

- *Forebyggende indsats i fastholdelse af medarbejdere*
- *Fastholde medarbejdere med nedsat arbejdssevne*
- *Beskæftigelse af udefra kommende med nedsat arbejdssevne*
- *Beskæftigelse af ledige.*

§ 18 Afsked

Stk. 1

Funktionærlovens bestemmelser er gældende.

Stk. 2

Ved uansøgt afsked (herunder bortvisning) sender DEKRA en kopi af opsigelsen til Uddannelsesforbundet, såfremt den opsagte medarbejder ikke modsætter sig det.

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 19 Ansættelse

Stk. 1

Som timelønnede ansættes medarbejdere, der er ansat mindre end 1 måned eller gennemsnitligt er beskæftiget under 8 arbejdstimer ugentligt.

Bemærkning:

En timelønnet, der i to på hinanden følgende kalendermåneder, har 8 timer eller mere i gennemsnit per uge, kan ved at rette henvendelse til DEKRA vælge at blive månedslønnet fra den førstkommende lønperiode.

Det skal fremgå af ansættelsesbeviset, at den timelønnede har ovenstående valgmulighed.

§ 20 Tjenesterejser

Stk. 1

Ved tjenesterejser anvendes SKATs satser for skattefri befordringsgodtgørelse. DEKRA betaler ikke befordringsgodtgørelse, såfremt DEKRA stiller køretøj/samkørsel til rådighed for medarbejderen.

§ 21 Afsked

Stk. 1

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

KAPITEL 4. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 22 Anden beskæftigelse

Stk. 1

Medarbejdere kan ikke uden skriftlig aftale med DEKRA samtidig oppebære ansættelse i tilsvarende konkurrerende virksomhed eller have bibeskæftigelse, der ikke er forenelig med tjenestens tarv. Medarbejderen skal orientere virksomheden om anden ansættelse og bibeskæftigelse.

§ 23 Oplysninger om underleverandører

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller Lærernes Centralorganisation skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

§ 24 Aftalens ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen træder i kraft med virkning fra 1. marts 2023.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. marts 2025.

København den 14. marts 2023

For DEKRA

For LC

PROTOKOLLAT 1

Lærere ansat til danskuddannelse til voksne udlændinge

§ 1 Dækningsområde

Stk. 1

Protokollatet omfatter lærere, som er ansat til danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. efter den til enhver tid gældende lovgivning og tilsvarende danskuddannelse. Hvis undervisning, der ved overenskomstens indgåelse, var en del af danskuddannelsesloven, skilles ud i en ny lov, gælder denne aftale fortsat for denne undervisning.

Bemærkning:

Med tilsvarende danskuddannelse menes undervisning, hvor der indgår undervisningselementer i henhold til lov om danskuddannelse samt forberedende undervisning til prøver og tests i henhold til lov om danskuddannelse.

Stk. 2

Lærerne kan varetage andre opgaver herunder anden undervisning mv. i DEKRA.

§ 2 Løn

Stk. 1

Lærere aflønnes som minimum med følgende månedsløn:

Anciennitet:	1.6.2023	1.3.2024
0 – 3. år	kr. 37.121	kr. 38.043
4 – 7. år	kr. 37.859	kr. 38.781
8. – 11. år	kr. 39.023	kr. 39.945
Over 12 år	kr. 40.924	kr. 41.846

Stk. 2

Der kan gives yderligere tillæg efter aftale med tillidsrepræsentanten.

Stk. 3

Lærere omfattet af overenskomsten opsparer

1.9.2022	5,0 %
1.6.2023	7,0 %
1.3.2024	9,0 %

af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg.

Det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen, men den enkelte lærer kan i stedet vælge, at saldoen opgøres og udbetales to gange årligt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden. Lærerne kan senest den 1. november hvert år vælge, om de ønsker at ændre, hvilken udbetalingsform de er omfattet af i det kommende kalenderår.

Stk. 4

Der registreres kun normtid for gennemført planlagt undervisning. Der registreres dog normtid for planlagt undervisning, der aflyses med mindre end 48 timers varsel. Undervisning mandag, der aflyses om fredagen, skal dog aflyses inden kl. 12 om fredagen.

§ 3 Lønanciennitet

Stk. 1

Ved ansættelsen indplaceres læreren på 1. trin i lønforløbet, medmindre der tillægges anciennitet efter nedenstående bestemmelser. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2

Ansatte oprykkes til næste trin i lønforløbet efter hhv. 4, 8 og 12 års lønanciennitet.

Stk. 3

Der tillægges fuld lønanciennitet for undervisnings- og vejledningsvirksomhed på baggrund af følgende uddannelser:

- uddannelse til underviser i dansk som andetsprog for voksne.
- læreruddannelse med linjefag i sprog.
- humanistisk bacheloruddannelse, hvori sprog indgår som centralt fag.

Stk. 4

Der kan tillægges forhøjet lønanciennitet.

Bemærkning:

Forhøjet lønanciennitet kan fx tillægges, hvis den pågældende forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse.

Stk. 5

Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 8 arbejdstimers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

§ 4 Løn til timelærere

Stk. 1

Timelønnen for lærer udgør pr. time:

1.6.2023	kr. 357,00
1.3.2024	kr. 372,80

Ovenstående timesatser er inklusiv alle tillæg herunder pension og særlig opsparing, men uden feriepenge.

Stk. 2

Der aflønnes kun for gennemført undervisning. Der aflønnes dog for undervisning, der aflyses med mindre end 48 timers varsel. Undervisning mandag, der aflyses om fredagen, skal dog aflyses inden kl. 12 om fredagen.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Protokollat 1

København den 14. marts 2023

For DEKRA

For LC

PROTOKOLLAT 2

Lærere ansat til undervisning på AMU og/eller EUD

§ 1 Dækningsområde

Stk. 1

Protokollatet omfatter lærere, der ansættes med henblik på AMU- og/eller EUD-undervisning på DEKRA.

Bemærkning:

Såvel teoretisk som praktisk undervisning varetages som udgangspunkt af ansatte undervisere.

Stk. 2

Lærerne kan varetage andre opgaver herunder anden undervisning mv. i DEKRA

§ 2 Løn

Stk.1

Lærere aflønnes med følgende månedsløn:

Anciennitet:	1.6.2023	1.3.2024
1. år	30.849 kr.	31.771 kr.
2. år	31.709 kr.	32.631 kr.
3. år	33.000 kr.	33.922 kr.
4. år	33.758 kr.	34.680 kr.

Stk. 2

Der kan gives yderligere tillæg efter aftale med tillidsrepræsentanten.

Stk. 3

Lærere omfattet af overenskomsten opsparer

1.9.2022	5,0 %
1.6.2023	7,0 %
1.3.2024	9,0 %

af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg.

Det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen, men den enkelte lærer kan i stedet vælge, at saldoen opgøres og udbetales to gange årligt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden. Lærerne kan senest den 1. november hvert år vælge, om de ønsker at ændre, hvilken udbetalingsform de er omfattet af i det kommende kalenderår.

Stk. 4

Der registreres kun normtid for gennemført planlagt undervisning. Der registreres dog normtid for planlagt undervisning, der aflyses med mindre end 48 timers varsel. Undervisning mandag, der aflyses om fredagen, skal dog aflyses inden kl. 12 om fredagen.

§ 3 Lønanciennitet

Stk. 1

Ved ansættelsen indplaceres læreren på 1. trin i basislønforløbet, medmindre der tillægges anciennitet efter nedenstående bestemmelser. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2

Alle trin i lønforløbet er 1-årige

Stk. 3

Der kan tillægges forhøjet lønanciennitet.

Bemærkning:

Forhøjet lønanciennitet kan fx tillægges, hvis den pågældende forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse.

Stk. 4.

Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit

§ 4 Løn til timelærere**Stk. 1.**

Timelønnen for undervisere på EUD udgør pr. time:

1.6.2023	kr. 357,00
----------	------------

1.3.2024	kr. 372,80
----------	------------

Timelønnen for undervisere på AMU udgør pr. time:

1.6.2023	kr. 298,80
----------	------------

1.3.2024	kr. 313,20
----------	------------

Ovenstående timesatser er inklusiv alle tillæg herunder pension og særlig opsparing, men uden feriepenge.

Stk. 2

Der aflønnes kun for gennemført undervisning. Der aflønnes dog for undervisning, der aflyses med mindre end 48 timers varsel. Undervisning mandag, der aflyses om fredagen, skal dog aflyses inden kl. 12 om fredagen.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

København den 14. marts 2023

For DEKRA

For LC

BILAG 1

Hovedaftale mellem DEKRA og Lærernes Centralorganisation (LC)

§ 1. Dækningsområde

Hovedaftalen er indgået med bindende virkning for DEKRA og LC samt organisationer, der er tilsluttet LC.

§ 2. Samarbejde og organisationsfrihed

Stk. 1

Parterne i hovedaftalen er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold.

Stk. 2

DEKRA vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at de ansatte organiserer sig i en organisation tilsluttet LC.

§ 3. Ledelsesretten

Ledelsesretten udøves i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomst og af- taler mellem LC og DEKRA og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem parterne gældende aftaler.

§ 4. Fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår er fastlagt i de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler.

§ 5. Eftervirkning

Selv om en overenskomst eller aftale er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne, indtil de er fornyet, eller der er iværksat arbejdsstandsning, jf. § 7.

§ 6. Forhandling af ny overenskomst

Stk. 1

DEKRA anerkender LC som forhandlingsberettiget organisation på overenskomstens og de tilhørende aftalers område.

Stk. 2

Forhandling om indgåelse af ny aftale, efter at en sådan er opsagt, optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat.

Stk. 3

Dog kan parterne fastsætte en anden frist i forbindelse med forhandling om aftalefornyelse.

Stk. 4

Forhandling om indgåelse af ny overenskomst/aftale tilrettelægges således, at ny kollektiv aftale søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber.

Stk.5

Såfremt overenskomsten opsiges, betragtes de hertil knyttede aftaler ligeledes som opsagt.

§ 7. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning**Stk. 1**

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsninger efter nedenstående regler.

Stk. 2

Strejke, lockout, blokade og boykot betragtes som arbejdsstandsninger.

Stk. 3

Beslutning om iværksættelse af arbejdsstandsning tilkendes gives modparten ved anbefalet brev, der skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang, mindst 4 uger før den iværksættes.

Stk. 4

Varsling af sympatikonflikt finder sted i henhold til ovenstående bestemmelser.

§ 8. Ophør af arbejdsstandsning

Ved arbejdsstandsningens ophør, genoptager de ansatte uden unødigt ophold deres arbejde på de hidtidige tjenestesteder. Der må ikke finde fortrædigelser sted i anledning af arbejdsstandsningen.

§ 9. Overenskomststridige arbejdsstandsninger

Stk. 1

Så længe en overenskomst med tilhørende aftaler er gældende, kan der ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der indtræder betalingsstandsning, eller hensynet til liv, ære eller velfærd afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, eller der er hjemmel hertil i kollektiv overenskomst.

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og, hvis en overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

Stk. 3

Hvis der iværksættes en overenskomststridig arbejdsstandsning, behandles denne efter bestemmelserne i § 10.

§ 10. Fællesmøde og Arbejdsretten

Stk. 1

Uenighed om fortolkning af denne hovedaftale, brud på denne hovedaftale, eller brud på overenskomster og aftaler indgået mellem DEKRA og LC eller organisationer tilknyttet LC kan indbringes for Arbejdsretten. Inden klagen indbringes for arbejdsretten, afholdes fællesmøde mellem parterne.

Stk. 2

Brud på lokale aftaler kan ligeledes indbringes for Arbejdsretten, medmindre der lokalt er aftalt andre konfliktløsningsregler, eller aftalerne er indgået efter bestemmelser, som ikke er omfattet af denne hovedaftale. Inden klagen indbringes for arbejdsretten, afholdes fællesmøde mellem DEKRA og LC.

Stk. 3

Hvis det påståede overenskomstbrud er en overenskomststridig arbejdsstandsning, jf. § 9, skal fællesmøde afholdes dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse, medmindre denne er ophørt inden fællesmødets afholdelse, jf. Lov om Arbejdsretten, § 9, stk. 2.

§ 11. Mægling og voldgift

Enhver uenighed om fortolkning af en kollektiv overenskomst eller aftale kan søges bi-lagt ved mægling og eventuelt ved voldgift således:

- a. Hvis en af overenskomstens parter forlanger det, skal uenigheden først søges bi- lagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt.
- b. Mæglingsmøde skal afholdes inden 21 dage medmindre andet aftales.
- c. Hvis der ikke opnås enighed ved mæglingsmødet, kan sagen henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer. To af disse vælges af DEKRA og to vælges af LC. Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, som udpeges af parterne. Hvis der ikke er enighed om valg af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne fortrinsvis blandt Arbejdsrettens dommere.

§ 12. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Hovedaftalen træder i kraft straks og er gældende, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 1. oktober. Opsigelsen skal ske skriftligt. Der optages straks forhandlinger med det formål, at hovedaftalen fornys inden opsigelsestidspunktet.

For så vidt angår forhold, der reguleres i aftalen, bortfalder enhver bestemmelse herom i de af aftalen omfattede kollektive aftaler.

Stk. 3

Parterne er enige om, at aftalen kan genforhandles uden opsigelse, såfremt der på det øvrige arbejdsmarked måtte ske ændringer, som har relation til indholdet af denne aftale.

Stk. 4

Er forhandlinger om en fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. oktober, gælder aftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de gældende kollektive overenskomster afløses af nye, og aftalen bortfalder da ved de nye kollektive aftalers ikrafttræden.

København den

For DEKRA

For LC
Anders Bondo Christensen

BILAG 2

Aftale for tillidsrepræsentanter ved Dekra

§ 1. Dækningsområde

Stk. 1

Aftalen omfatter ansatte omfattet af Overenskomst mellem DEKRA og Lærernes Centralorganisation

§ 2. Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

I enhver kommune, hvor der er mindst 5 fastansatte lærere inden for overenskomstens protokollat 1, kan der vælges 1 tillidsrepræsentant. Derudover kan der på hver af DEKRAs hovedlokationer vælges 1 tillidsrepræsentant, såfremt der er mindst 5 fastansatte lærere inden for overenskomstens protokollat 2.

Er der inden for en kommune eller en hovedlokation færre end 5 lærere, aftales det mellem DEKRAs ledelse og den pågældende medarbejdergruppe, hvem af de øvrige tillidsrepræsentanter, der repræsenterer disse lærere.

Stk. 2

Hvis lærerne ønsker det, og DEKRAs ledelse er enig heri, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant.

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

Stk. 3

Udgør antallet af lærere mindre end 5, kan den pågældende gruppe vælge en tillidsrepræsentant, hvis DEKRAs ledelse er enig heri.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten vælges blandt DEKRAs lærere, der har været ansat mindst 12 måneder. Valget anmeldes skriftligt af Uddannelsesforbundet over for DEKRA. DEKRA er berettiget til over for Uddannelsesforbundet at gøre indsigelse mod valget, når dette sker senest

3 uger efter, at DEKRA har modtaget meddelelsen fra Uddannelsesforbundet.

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

Bemærkninger:

Valget er først gyldigt, når det er godkendt af Uddannelsesforbundet, og når Uddannelsesforbundet har anmeldt valget over for DEKRA. De nyvalgte tillidsrepræsentanter er dog efter arbejdsretlig praksis omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor DEKRA er blevet bekendt med valget. Parterne er enige om anbefale, at ledelsen straks bliver gjort skriftligt opmærksom på valget.

Hvis tillidsrepræsentanten er anmeldt uden tidsbegrænsning, er det ikke nødvendigt at foretage ny anmeldelse ved genvalg. Hvis tillidsrepræsentanten derimod er anmeldt for en bestemt periode, skal der foretages fornyet anmeldelse.

Parterne anbefaler, at ansatte i tidsbegrænset ansættelse vælges til tillidsrepræsentant. Hvis der alligevel vælges en ansat på tidsbegrænset ansættelse til tillidsrepræsentant, fratræder vedkommende som aftalt i kontrakten. Parterne er i øvrigt enige om at henstille, at man vælger

tillidsrepræsentanter, der har en sådan bredde, at vedkommende vil være i stand til at varetage kollegernes interesser.

På DEKRA-afdelinger med samarbejdsudvalg er tillidsrepræsentanten automatisk en del af Samarbejdsudvalget.

§ 3. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens - såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants - pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet og der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.

Bemærkning:

Det er således tillidsrepræsentantens og ledelsens opgave at samarbejde på en sådan måde, at konflikter og tvister undgås.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for valggruppen, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra lærerne samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

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 Uddannelsesforbundet. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere 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.

Bemærkning:

Ved tillidsrepræsentantens virksomhed forstås i øvrigt:

- *forhandlinger og drøftelser med ledelsen*
- *samtaler med og orientering af lærerne, som tillidsrepræsentanten repræsenterer*
- *nødvendig kontakt og koordinering med institutionens andre tillidsrepræsentanter*
- *nødvendig indsamling og formidling af information.*

Uddannelsesforbundet har ikke delegeret kompetencer vedrørende afskedigelser til tillidsrepræsentanterne.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser blandt lærerne holdes bedst muligt orienteret.

Bemærkning:

Tillidsrepræsentanten bør således holdes orienteret om DEKRA-afdelingens regnskab og budgetter og om ændringer i aktiviteten, som kan få betydning for ansættelser eller afskedigelser.

§ 4. Valg af fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1

Der kan for to eller flere kommuner/hovedlokationer vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for lærerne, som den pågældende repræsenterer.

Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer afdelingerne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til DEKRA ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Stk. 2

En fællestillidsrepræsentant efter stk. 1 kan ikke varetage spørgsmål om de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive områder, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

§ 5. Valg af suppleant (stedfortræder)

Stk. 1

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i § 2, stk. 4 samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 11. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

§ 6. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Stk. 1

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse med skyldigt hensyn til skolens størrelse og eventuelle lokale forhold. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes undervisning og øvrige arbejdsopgaver.

Stk. 2

Der kan mellem ledelse og tillidsrepræsentant indgås lokal akkord om tidsforbruget til hvervet som tillidsrepræsentant.

§ 7. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet

Stk. 1

Hvis DEKRAs ledelse lægger beslag på en lærer i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, modtager tillidsrepræsentanten den løn eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som han/hun ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde.

§ 8. Transportgodtgørelse

Stk. 1

Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, kan der efter aftale ydes tillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter SKATs regler for befordringsgodtgørelse. Det samme gælder, hvis DEKRAs ledelse tilkalder tillidsrepræsentanten uden for dennes normale arbejdstid.

§ 9. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejde uden for enheden

Stk. 1

Hvis det er nødvendigt, at en lærer i sin normale arbejdstid må forlade arbejdspladsen for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med ledelsen.

§ 10. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.

Stk. 1

Efter anmodning gives der, når forholdene på tjenestestedet i det enkelte tilfælde tillader det, tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed uden løn med henblik på

1. deltagelse i den af Uddannelsesforbundet arrangerede uddannelse af tillidsrepræsentanter
2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for Uddannelsesforbundet
3. deltagelse i møder, som arrangeres af Uddannelsesforbundet for tillidsrepræsentanter.

Stk. 2

Ved tillidsrepræsentantens deltagelse i ovenstående refunderer Uddannelsesforbundet DEKRA 7,4 time pr. dag. Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen inkl. det fulde pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse. Refusionen sker af FUT-midlerne jf. stk. 4.

Stk. 3

Ved opgørelse af en tillidsrepræsentants lønanciennitet medregnes tjenestefrihed, som er meddelt efter stk. 1.

Stk. 4

Der udredes af DEKRA et beløb pr. præsteret arbejdstime, der indbetales til Fondet for uddannelse af tillidsrepræsentanter (FUT). De beløb, der indbetales, anvendes til finansiering af Uddannelsesforbundets udgifter ved uddannelse af tillidsrepræsentanter m.fl. Fondet administreres af Uddannelsesforbundet. Beløbet fremgår af Overenskomst mellem DEKRA og Lærernes Centralorganisation. DEKRA indbetaler beløbet efter opkrævning ultimo februar.

Bemærkning:

DEKRA kan efter anmodning blive orienteret om Uddannelsesforbundets anvendelse af fondets midler.

§ 11. Afskedigelse**Stk. 1**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Bemærkning:

Den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse omfatter ud over (fælles)tillidsrepræsentanter suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter, samarbejdsudvalgsmedlemmer, suppleanter for samarbejdsudvalgsmedlemmer og arbejdsmiljørepræsentanter

Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, påhviler det DEKRA at godtgøre, at der har været tvingende årsager hertil. Arbejdsmangel er kun en tvingende årsag, hvis DEKRA kan dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden lærer. Tvingende årsager betyder altså, at der ved afskedigelse af lærere med tillidsrepræsentantbeskyttelse er tale om omvendt bevisbyrde. DEKRA skal kunne sandsynliggøre, at afskedigelsen er rimeligt begrundet. Ved en afskedigelse af lærere uden beskyttelse er det den afskedigede og Uddannelsesforbundet,

der skal kunne sandsynliggøre, at en afskedigelse ikke er rimeligt begrundet.

Er tillidsrepræsentanten midlertidig beskæftiget, ophører ansættelsen dog uden varsel til det aftalte tidspunkt. De særlige procedureregler i forbindelse med afsked gælder således ikke i disse situationer.

Stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem DEKRA og Uddannelsesforbundet. DEKRA kan kræve forhandling afholdt inden for en frist af 5 arbejdsdage efter, at Uddannelsesforbundet har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Bemærkning:

Hvis den påtænkte opsigelse sker i juli måned, er fristen 3 uger. Perioden 20. dec. til 1. jan. regnes ikke som arbejdsdage.

Stk. 3

Hvis Uddannelsesforbundet skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller DEKRAs forhold, kan Uddannelsesforbundet inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Stk. 4

Afsked af en tillidsrepræsentant kan ske med det varsel, der følger af Overenskomst mellem DEKRA og Lærernes Centralorganisation, dog mindst med 5 måneders varsel. Hvis pågældende på tidspunktet for opsigelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal afsked dog ske med mindst 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afsked af tillidsrepræsentanten ske med det varsel, der følger af overenskomsten.

Stk. 5

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2, 3 og 4. I sådanne tilfælde skal enheden tage skridt til at afholde en forhandling med Uddannelsesforbundet snarest muligt. Hvis Uddannelsesforbundet skønner, at bortvisningen ikke er

rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, kan Uddannelsesforbundet inden en frist på 14 dage efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne.

Stk. 6

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse af tillidsrepræsentanten afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 12. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

Stk. 7

En funktionær eller funktionærlignende ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over lærerens individuelle varsel, hvis læreren opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

§ 12. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

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

Læreren modtager løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse) til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

§ 13. Uoverensstemmelse om fortolkning af aftalen

Stk. 1

Uoverensstemmelse om fortolkning af aftalens bestemmelser afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af DEKRA og 2 af Lærernes Centralorganisation. Forinden nedsættelse af voldgiften skal tvisten søges løst mellem overenskomstens parter ved et centralt mæglingssmøde.

Stk. 2

Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 3

Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

§ 14. Ikrafttræden

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. marts 2023 og kan opsiges på samme måde og på samme vilkår som anført i Overenskomsten mellem DEKRA og Lærernes Centralorganisation.

København den 14. marts 2023

For DEKRA

For LC

BILAG 3

Det gode samarbejde

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

For at understøtte det gode lokale samarbejde er parterne enige om i overenskomstperioden at igangsætte en lokal drøftelse, der har til formål at fremme det gode samarbejde.

Som led heri drøfter parterne, hvordan de lokale parter kan hjælpes til at vurdere, hvornår videregivelse af personoplysninger fra virksomheden til tillidsrepræsentant kan ske i overensstemmelse med de gældende databeskyttelsesregler. Formålet hermed er hverken at udvide eller indskrænke de muligheder der er for udveksling af personoplysninger indenfor gældende lovgivning.

BILAG 4

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20.juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1

Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2

Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4

Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke for ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

a) Tidsplan for arbejdet

Plan for fastlæggelsen, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

b) **Referencetimer og referencedage**

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c) **Arbejdsmonster**

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om	Individuelt	7 kalenderdage

	hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.		
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirkosomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage

	påbegyndelse, og tillæg og andre lønde, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.		
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejds mønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en	Individuelt	7 kalenderdage

	eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.		
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

§ 6 Ændringer af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

Stk. 1

Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

Stk. 2

Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationeringslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1

Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes

organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

Stk. 2

Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til Fællesoverenskomstens regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1

Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2

Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DEKRA og Lærernes Centralorganisation konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

2023-2025

Overenskomst indgået
mellem DEKRA og Lærernes
Centralorganisation

1250127

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

Lærernes Centralorganisation
Niels Hemmingsens Gade 10, 4
1153 København K
Tlf. 3376 8696
lc.dk