

2025-2028

Overenskomst indgået mellem DEKRA og Lærernes Centralorganisation

Overenskomst indgået mellem
DEKRA
og
Lærernes Centralorganisation (LC)

DI nr. 1250127

DEKRA OG LÆRERNES CENTRALORGANISATION - 2025-2028

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	8
§ 6 Ferie og feriefri dage	8
§ 7 Sygdom	10
§ 8 Arbejdstid.....	10
§ 9 Befordringsgodtgørelse	11
§ 10 Børns sygdom, børns lægebesøg og børneomsorgsdage	11
§ 11 Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående	12
§ 12 Barsel	13
§ 13 Seniorordning.....	15
§ 14 Efter- og videreuddannelse / videreudvikling	17
§ 15 Tillidsrepræsentantregler og arbejdsmiljørepræsentant	17
§ 16 Frihed til organisationsarbejde (frikøb)	19
§ 17 Tjenestefrihed uden løn	20
§ 18 Socialt kapitel.....	20
§ 19 Afsked.....	20
Kapitel 3. Timelønnede	21
§ 20 Ansættelse.....	21
§ 21 Afvarsling af undervisning	21
§ 22 Tjenesterejser	21
§ 23 Afsked.....	22

Kapitel 4. Øvrige bestemmelser.....	23
§ 24 Regler for behandling af faglig strid.....	23
§ 25 Anden beskæftigelse.....	27
§ 26 Oplysninger om underleverandører.....	27
§ 27 Aftalens ikrafttræden og opsigelse.....	27
Protokollat 1	
Lærere ansat til danskuddannelse til voksne udlændinge.....	28
Protokollat 2	
Lærere ansat til undervisning på AMU og/eller EUD.....	34
Bilag 1	
Tiltrædelse af DA/LO Hovedaftalen og Samarbejdsaftalen.....	40
Bilag 2	
Aftale for tillidsrepræsentanter ved DEKRA.....	41
Bilag 3	
Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse.....	50
Bilag 4	
Det gode samarbejde.....	51
Bilag 5	
Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20.juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).....	52
Bilag 6	
Organisationsaftale om databeskyttelse.....	61
Bilag 7	
Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfor-delingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejds-giverens it-systemer til behandling af personoplysninger.....	62
Bilag A.....	64

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 medarbejderen.

§ 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 søgnehellidage 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 under-

visningstillæg og særlig opsparing og for medarbejdere omfattet af protokol 2 (AMU/EUD) månedsløn tillagt særlig opsparing. Såfremt medarbejderen vælger at få udbetalt de 5,3 %, er beløbet ikke pensionsgivende.

Med virkning fra 1. maj 2025 gælder:

DEKRA betaler det fulde pensionsbidrag, der beregnes af den samlede løn, jf. dog bemærkningen. Minimum 13 % af den pensionsgivende løn indbetales af DEKRA til den for DEKRA til enhver tid gældende pensionsordning. Medarbejderen aftaler med DEKRA om de resterende 4,3 % udbetales eller indbetales til pensionsordningen.

Bemærkning:

Ved den samlede løn i denne bestemmelse forstås for medarbejdere omfattet af protokol 1 (Sprogcenteraftale) månedsløn tillagt undervisningstillæg og særlig opsparing og for medarbejdere omfattet af protokol 2 (AMU/EUD) månedsløn tillagt særlig opsparing. Såfremt medarbejderen vælger at få udbetalt de 4,3 %, 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 Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Med virkning fra 1. maj 2025 gælder:

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske en gang årligt med virkning fra den 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være en fast procentsats.

Medarbejderne skal have mulighed for selv at foretage indbetaling af ekstra lønmodtagerbidrag.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende.

Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen.

Stk. 5 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 forholdsmæssigt.

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

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

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

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiges 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, børns lægebesøg og børneomsorgsdage

Stk. 1 Børns sygdom

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 opsparring, såfremt medarbejderen har opsparet tilstrækkeligt på særlig opsparring.

Frihed ved barns 1. og 2. sygedag regnes ikke som sygefravær.

Adgangen til fravær kan for den enkelte medarbejder inddrages ved misbrug.

Stk. 2 Børns lægebesøg

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 opsparring, såfremt medarbejderen har opsparet tilstrækkeligt på særlig opsparring.

Stk. 3 Børneomsorgsdage

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 opsparring, såfremt medarbejderen har opsparet tilstrækkeligt på særlig opsparring.

§ 11 Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparring.

Stk. 2 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.

§ 12 Barsel

Stk. 1 Fravær under graviditet og de første 10 uger efter fødsel

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

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

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt

refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 2 Orlov til den anden forælder i forbindelse med fødsel

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der fuld løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen.

Stk. 3 Fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 29 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 31 uger)

Af disse 29 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 31 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.

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

De resterende 2 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 4 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

Medmindre andet aftales, skal orloven varsles med 3 uger.

De 29 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 31 uger) skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 11, stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge.

Stk. 5 Overblik over orlovsmuligheder

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Den nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	14 uger*	13 uger*	14 uger/13 uger	14 uger/13 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	2 uger (pr. 1 juni 2025: 4 deleuger) (deles med de andre forældre)	2 uger (pr. 1 juni 2025: 4 deleuger) (deles med de andre forældre)	2 uger (pr. 1 juni 2025: 4 deleuger) (deles med de andre forældre)	2 uger (pr. 1 juni 2025: 4 deleuger) (deles med de andre forældre)
Samlet set	4 uger før forventet fødsel og op til 26 uger (pr. 1 juni 2025: 28 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1 juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 24 uger (pr. 1 juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 16 uger (pr. 1 juni 2025: 18 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som den ene forælder/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

§ 13 Seniorordning

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

Stk. 1 Seniorfridage

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift.

Stk. 2 Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a. Medarbejderens særlig opsparing.
- b. Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 6, stk. 2, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.
- c. Selvbetalt frihed.

De valgte midler underpunkt b indsættes på medarbejderens særlige opsparing.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra særlig opsparing.

Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens særlig opsparing, jf. § 3, stk. 3.

Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på særlig opsparing eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. punkt c, vælge at holde selvbetalt frihed.

For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretag ses en forholdsmæssig beregning.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på særlig opsparing ikke automatisk ved udgangen af juni måned eller ved kalenderårets udløb.

Medarbejderen kan dog ved kalenderårets udløb anmode om, at saldoen på særlig opsparing opgøres og udbetales. Ved fratræden gælder bestemmelserne i § 3, stk. 3.

Stk. 3 Ind- og udtræden af seniorordningen

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 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 den 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 4 Øvrige forhold

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

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 8, stk. 2.

Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere bestemmelsen.

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 14 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.

§ 15 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 er pr. 1.1.2025: 45,5 øre. Beløbet stiger pr. 1.7.2025 til 46,7 øre.

Bemærkning: Overenskomstparterne henvises til at gøre sig bekendt med eventuelle stigninger i satser efter OK26 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.

C. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Uddannelsesforbundet, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Uddannelsesforbundet påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget til arbejdsmiljørepræsentanter finansieres af arbejdsgiver gennem bidrag til fonden for uddannelse af tillidsrepræsentanter (FUT), der administreres af Uddannelsesforbundet. Arbejdsgiver indbetaler 1. marts hvert år, første gang dog 1. september 2025 for perioden 1. marts 2025 til 28. februar 2026, 9000 kr. for hver arbejdsmiljørepræsentant i virksomheden, hvorefter arbejdsmiljørepræsentanten modtager sit vederlag fra FUT. Udbetaling på 4.500 kr. sker to gange årligt den 30. juni og den 31. december, første gang dog den 30. september 2025.

Der betales ikke vederlag til suppleant/stedfortræder for arbejdsmiljørepræsentanter.

§ 16 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.

§ 17 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.

§ 18 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 fraveget, 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 arbejdsevne
- Beskæftigelse af udefra kommende med nedsat arbejdsevne
- Beskæftigelse af ledige.

§ 19 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

§ 20 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.

§ 21 Afvarsling af undervisning

Stk. 1

Hvis medarbejderen ikke har mulighed for at gennemføre allerede planlagt undervisning, skal dette varsles over for arbejdsgiveren senest 48 timer før planlagt arbejdstids begyndelse. Dette gælder dog ikke ved lovligt forfald.

Stk. 2

Hvis medarbejderen ikke overholder varslet nævnt i stk. 1, skal medarbejderen betale et beløb svarende til 7,4 timer til virksomheden. Virksomheden kan modregne beløbet i tilgodehavende løn.

§ 22 Tjenesterejser

Stk. 1

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

§ 23 Afsked

Stk. 1

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

KAPITEL 4. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 24 Regler for behandling af faglig strid

Stk. 1 Lokalforhandling

Opstår der på virksomheden en retstvist, skal uoverensstemmelserne søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden.

Forhandlingerne gennemføres hurtigst muligt.

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, som skal indeholde følgende oplysninger:

- Virksomhedens navn, således at den klart kan identificeres.
- Navnene på de personer, der deltager i forhandlingen, med angivelse af om disse repræsenterer de ansatte eller virksomheden.
- Beskrivelse af uoverensstemmelsens indhold og karakter.
- Beskrivelse af den forhandlingsløsning, der opnås, eller en angivelse af hver parts hovedsynspunkter.
- Referatet dateres og underskrives af tillidsrepræsentanten og repræsentanten for virksomhedens ledelse.

Er parterne enige, kan mægling efter nedenstående stk. 2 iværksættes uden forudgående lokal forhandling.

Stk. 2 Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan DI eller Uddannelsesforbundet begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Har der været lokale forhandling er, jf. stk. i, skal referatet vedlægges.

Mæglingsmøde skal, såfremt en af parterne kræver dette, eller såfremt det er af betydning for sagens afklaring, holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

På mæglingsmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingsmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Mæglingsmændene udarbejder et referat af forhandlingerne og dette underskrives med bindende virkning for parterne og de respektive organisationer af mæglingsmændene.

Stk. 3 Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

1. Frist for begæring af faglig voldgift

- a. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal inden 14 arbejdsdage efter, at forhandlingerne er endt uden enighed skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

2. Frister for klageskrift, svarskrift, replik og duplik

- a. Senest 25 hele arbejdsdage efter der er begæret faglig voldgift, fremsender klager til modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Er klageskriftet ikke modtaget senest 25 hele arbejdsdage efter der er begæret faglig voldgift, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen, jf. dog punkt 4.1.

- b. Den indklagede organisation skal snarest og senest 15 hele arbejdsdage efter modtagelse af klageskrift til den klagende

organisation fremsende svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling, jf. dog punkt 4.2.

- c. Replik fremsendes til den indklagede organisation og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 15 hele arbejdsdage før retsmødet.
- d. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 10 hele arbejdsdage før retsmødet.

De i punkt A, B, C og D nævnte tidsfrister kan fraviges ved aftale.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

3. Berammelse mv. af retsmøde

- a. Efter afgivelse af klageskrift anmoder organisationerne i fællesskab en opmand om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten. Samtidig med anmodningen sendes kopi af klageskriftet.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

- b. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem opmanden og organisationerne.
- c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer:
1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.
- d. Senest en uge før retsmødet fremsendes kopi af samtlige processkrifter til opmanden.

4. Mulighed for genoptagelse af faglig voldgift

4.1. Mulighed for genoptagelse af faglig voldgift ved ikke rettidigt klageskrift

- a. Er klageskriftet ikke modtaget rettidigt, jf. punkt 2A, kan sagen genoptages, såfremt klagerne senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender klageskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000,00.
- b. For så vidt angår frister for svarskrift, replik og duplik henvises til punkt 2B, 2C og 2D.

4.2. Mulighed for genoptagelse af faglig voldgift ved ikke rettidigt svarskrift

- a. Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, jf. punkt 2B, kan svarskrift alligevel betragtes som rettidigt fremsendt såfremt indklagede senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb til den modstående organisation fremsender svarskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000,00.
- b. For så vidt angår frister for replik og duplik henvises til punkt 2C og 2D.

5. Øvrigt vedrørende retsmødet og voldgiftsretten

- a. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
- b. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden som ikke fremgår af nærværende regler.
- c. I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal opmanden alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmandens kendelse bør så vidt muligt foreligge 14 arbejdsdage efter retsmødet og så vidt muligt elektronisk.

§ 25 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.

§ 26 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.

§ 27 Aftalens ikrafttræden og opsigelse

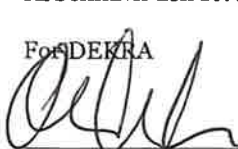
Stk. 1

Aftalen træder i kraft med virkning fra 1. marts 2025.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. marts 2028.

København den 10. marts 2025

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:	1.3.2025	1.3.2026	1.3.2027
0 – 3. år	kr. 38.845	kr. 39.606	kr. 40.328
4 – 7. år	kr. 39.583	kr. 40.344	kr. 41.066
8. – 11. år	kr. 40.747	kr. 41.508	kr. 42.230
Over 12 år	kr. 42.648	kr. 43.409	kr. 44.131

Stk. 2

Der kan gives yderligere tillæg efter aftale med tillidsrepræsentanten.

Stk. 3

Lærere omfattet af overenskomsten opsparer

1.3.2025	9,0 %
1.3.2026	10,0 %
1.3.2027	11,0 %

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 Lokalt fastsatte tillæg til månedslønnede

Med virkning fra 1. maj 2025 gælder:

Stk. 1

DEKRA har en pulje til lokale tillæg. Puljen udgør 1 % af den samlede månedsløn eksklusiv pension og ferietillæg.

Puljens samlede størrelse opgøres hvert år i forbindelse med udarbejdelse af virksomhedens budget på baggrund af den budgetterede lønsum i det kommende kalenderår samt eventuel efterregulering af puljen for forudgående år, jf. stk. 3.

Stk. 2

De lokale parter indgår aftale om, hvordan og efter hvilke objektive kriterier de lokale lønmidler skal udmøntes.

Stk. 3

Anvendelsen af puljen til lokale tillæg forhandles mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten ved en årlig forhandling i 1. kvartal.

Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftaler mellem arbejdsgiveren og Uddannelsesforbundet.

Forhandlingerne sker på baggrund af virksomhedens budgetterede lønsum, som meddeles tillidsrepræsentanten, henholdsvis Uddannelsesforbundet, ved forhandlingernes start. Samtidig oplyser DEKRA om den faktiske lønsum for den foregående periode. Afvigelser

mellem den budgetterede lønsum ved periodens start og den konstaterede lønsum ved periodens afslutninger tilføres/fratrækkes puljen til lokale tillæg for den kommende periode.

Det er forudsat, at forhandlingerne er afsluttet inden udgangen af 1. kvartal og tillæg udmøntes med virkning fra lønudbetaling i april, første gang for lønperioden september.

Aftalen omfordeling af puljen kan i løbet af året opsiges med 3 måneders varsel til udløbet af en måned. Varslingsperioden anvendes til at forhandle ny aftale på plads.

Stk. 4

Kan der ikke opnås enighed lokalt optages der forhandlinger mellem Uddannelsesforbundet og DEKRA indenfor 4 uger fra begæringens fremsættelse. Opnås der ikke enighed mellem parterne, fordeles den lokale pulje ligeligt blandt de ansatte for den pågældende periode, jf. stk. 3.

§ 5 Løn til timelærere

Stk. 1

Timelønnen for lærer udgør pr. time:

1.3.2025	kr. 378,69
1.3.2026	kr. 389,27
1.3.2027	kr. 399,70

Ovenstående er inklusiv alle tillæg, herunder pension og særlig opsparring, men uden feriepenge. Dog tillægges timelønnen et eventuelt lokalt fastsat tillæg, jf. § 6.

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.

§ 6 Lokalt fastsatte tillæg til timelønnede

Med virkning fra 1. maj 2025 gælder:

Stk. 1

DEKRA har en pulje til lokale tillæg.

Puljen for undervisere udgør pr. time:

1.5.2025	kr. 3,78
1.3.2026	kr. 3,92
1.3.2027	kr. 4,05

Puljens samlede størrelse opgøres hvert år i forbindelse med udarbejdelse af virksomhedens budget på baggrund af den budgetterede lønsum i det kommende kalenderår samt eventuel efterregulering af puljen for forudgående år, jf. stk. 3.

Stk. 2

De lokale parter indgår aftale om, hvordan og efter hvilke objektive kriterier de lokale lønmidler skal udmøntes.

Stk. 3

Anvendelsen af puljen til lokale tillæg forhandles mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten ved en årlig forhandling i 1. kvartal.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant, indgås aftaler mellem arbejdsgiveren og Uddannelsesforbundet.

Forhandlingerne sker på baggrund af virksomhedens den budgetterede lønsum, som meddeles tillidsrepræsentanten, henholdsvis Uddannelsesforbundet, ved forhandlingernes start. Samtidig oplyser DEKRA om den faktiske lønsum for den foregående periode. Afvigelser mellem den budgetterede lønsum ved periodens start og den konstaterede lønsum ved periodens afslutninger tilføres/fratrækkes puljen til lokale tillæg for den kommende periode.

Det er forudsat, at forhandlingerne er afsluttet inden udgangen af 1. kvartal og tillæg udmøntes med virkning fra lønudbetaling i april, første gang for lønperioden september 2025.

Aftalen om fordeling af puljen kan i løbet af året opsiges med 3 måneders varsel til udløbet af en måned. Varslingsperioden anvendes til at forhandle ny aftale på plads.

Stk. 4

Kan der ikke opnås enighed lokalt optages der forhandlinger mellem LC og DEKRA indenfor 4 uger fra begæringens fremsættelse. Opnås der ikke enighed mellemparterne, fordeles den lokale pulje ligeligt blandt de ansatte for den pågældende periode, jf. stk. 3.

København den 10. marts 2025

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	1.3.2027
1. år	32.573 kr.	33.334 kr.	34.056 kr.
2. år	33.433 kr.	34.194 kr.	34.916 kr.
3. år	34.724 kr.	35.485 kr.	36.207 kr.
4. år	35,482 kr.	36.243 kr.	36.965 kr.

Stk. 2

Der kan gives yderligere tillæg efter aftale med tillidsrepræsentanten.

Stk. 3

Lærere omfattet af overenskomsten opsparer

1.3.2025	9,0 %
1.3.2026	10,0 %
1.3.2027	11,0 %

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 Lokalt fastsatte tillæg til månedslønnede

Med virkning fra 1. maj 2025 gælder:

Stk. 1

DEKRA har en pulje til lokale tillæg. Puljen udgør 1 % af den samlede månedsløn eksklusiv pension og ferietillæg.

Puljens samlede størrelse opgøres hvert år i forbindelse med udarbejdelse af virksomhedens budget på baggrund af den budgetterede lønsum i det kommende kalenderår samt eventuel efterregulering af puljen for forudgående år, jf. stk. 3.

Stk. 2

De lokale parter indgår aftale om, hvordan og efter hvilke objektive kriterier de lokale lønmidler skal udmøntes.

Stk. 3

Anvendelsen af puljen til lokale tillæg forhandles mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten ved en årlig forhandling i 1. kvartal.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant, indgås aftaler mellem arbejdsgiveren og Uddannelsesforbundet.

Forhandlingerne sker på baggrund af virksomhedens den budgetterede lønsum, som meddeles tillidsrepræsentanten, henholdsvis Uddannelsesforbundet, ved forhandlingernes start. Samtidig oplyser DEKRA om den faktiske lønsum for den foregående periode. Afvigelser mellem den budgetterede lønsum ved periodens start og den konstaterede lønsum ved periodens afslutninger tilføres/fratrækkes puljen til lokale tillæg for den kommende periode.

Det er forudsat, at forhandlingerne er afsluttet inden udgangen af 1. kvartal og tillæg udmøntes med virkning fra lønudbetaling i april, første gang for lønperioden september.

Aftalen omfordeling af puljen kan i løbet af året opsiges med 3 måneders varsel til udløbet af en måned. Varslingsperioden anvendes til at forhandle ny aftale på plads.

Stk. 4

Kan der ikke opnås enighed lokalt optages der forhandlinger mellem Uddannelsesforbundet og DEKRA indenfor 4 uger fra begæringens

fremsættelse. Opnås der ikke enighed mellem parterne, fordeles den lokale pulje ligeligt blandt de ansatte for den pågældende periode, jf. stk. 3.

§ 5 Løn til timelærere

Stk. 1.

Timelønnen for undervisere på EUD udgør pr. time:

1.3.2025	kr. 378,69
1.3.2026	kr. 389,27
1.3.2027	kr. 399,70

Timelønnen for undervisere på AMU udgør pr. time:

1.3.2025	kr. 319,09
1.3.2026	kr. 328,97
1.3.2027	kr. 338,69

Ovenstående er inklusiv alle tillæg herunder pension og særlig opsparring, men uden feriepenge. Dog tillægges timelønnen et eventuelt lokalt fastsat tillæg, jf. § 6.

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.

§ 6 Lokalt fastsatte tillæg til timelønnede

Med virkning fra 1. maj 2025 gælder:

Stk. 1

DEKRA har en pulje til lokale tillæg.

Puljen for undervisere på EUD udgør pr. time:

1.5.2025	kr. 3,78
1.3.2026	kr. 3,92
1.3.2027	kr. 4,05

Puljen for undervisere på AMU udgør pr. time:

1.5.2025	kr. 3,19
1.3.2026	kr. 3,31
1.3.2027	kr. 3,43

Puljens samlede størrelse opgøres hvert år i forbindelse med udarbejdelse af virksomhedens budget på baggrund af den budgetterede lønsum i det kommende kalenderår samt eventuel efterregulering af puljen for forudgående år, jf. stk. 3.

Stk. 2

De lokale parter indgår aftale om, hvordan og efter hvilke objektive kriterier de lokale lønmidler skal udmøntes.

Stk. 3

Anvendelsen af puljen til lokale tillæg forhandles mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten ved en årlig forhandling i 1. kvartal.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant, indgås aftaler mellem arbejdsgiveren og Uddannelsesforbundet.

Forhandlingerne sker på baggrund af virksomhedens den budgetterede lønsum, som meddeles tillidsrepræsentanten, henholdsvis Uddannelsesforbundet, ved forhandlingernes start. Samtidig oplyser DEKRA om den faktiske lønsum for den foregående periode. Afvigelser mellem den budgetterede lønsum ved periodens start og den konstaterede lønsum ved periodens afslutninger tilføres/fratrækkes puljen til lokale tillæg for den kommende periode.

Det er forudsat, at forhandlingerne er afsluttet inden udgangen af 1. kvartal og tillæg udmøntes med virkning fra lønudbetaling i april, første gang for lønperioden september 2025.

Aftalen om fordeling af puljen kan i løbet af året opsiges med 3 måneders varsel til udløbet af en måned. Varslingsperioden anvendes til at forhandle ny aftale på plads.

Stk. 4

Kan der ikke opnås enighed lokalt optages der forhandlinger mellem LC og DEKRA indenfor 4 uger fra begæringens fremsættelse. Opnås der ikke enighed mellemparterne, fordeles den lokale pulje ligeligt blandt de ansatte for den pågældende periode, jf. stk. 3.

København den 10. marts 2025

For DEKRA



For LC



BILAG 1

Tiltrædelse af DA/LO Hovedaftalen og Samarbejdsaftalen

DEKRA og Lærernes Centralorganisation er enige om med virkning fra 1. marts 2025 at tiltræde den mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark, LO (nu Fagbevægelsens Hovedorganisation) indgåede Hovedaftale af 1973 med ændringer pr. 1. marts 1981, 1. marts 1987 og 1. januar 1993.

Parterne er samtidig enige om, at Hovedaftale mellem DEKRA og Lærernes Centralorganisation, jf. tidligere bilag 1 til Overenskomst indgået mellem DEKRA og Lærernes Centralorganisation, ophæves.

Parterne er enige om, at DEKRA med virkning fra 1. marts 2025 er omfattet af Samarbejdsaftalen indgået mellem DA og LO.

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.

Bemærkning:

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 tillidsrepræsentanternes 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

Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DEKRA og Lærernes Centralorganisation.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løngældende frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varig heden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

BILAG 4

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 5

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 hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage

C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirk-somhedernes 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 påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage

	Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalings-terminer.		
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagt-ændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmonstret 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 minimumsvars- lingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er	Individuelt	1 måned

	tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.		
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 (arbejdsvilkårsdirektiv 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 (arbejdsvilkårsdirektiv 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 arbejdsvil-kårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

BILAG 6

Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse - der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

BILAG 7

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udførelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i ”Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold” taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

DEKRA og Lærerens Centralorganisation er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling,

hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers i-udstyr eller it-systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale. Således er tillidsrepræsentanten part og underskriver af bilag A, uagtet om det er tillidsrepræsentanten selv eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at den er tiltrådt af de lokale parter, men Lærers Centralorganisation og DEKRA anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne.

Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

Bilag A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4-3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning *"Databeskyttelse i ansættelsesforhold"*.

1. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets *"Vejledning om de registreredes rettigheder"*.

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger,

sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registre-rede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering afbrud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt. 4.3, får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold.

Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5- Anmeldelse afbrud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar - dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendig for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler.

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne]

2025-2028

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