

2025-2028

UCplus Sprogcenteraftale

Overenskomst indgået mellem

UCplus A/S

og

Lærernes Centralorganisation (LC)

DI nr. 1013404



SPROGCENTERAFTALE

Mellem

UCplus A/S

og

Lærernes Centralorganisation (LC)

DI nr. 1013404

INDHOLD

Kapitel 1. Aftalens område	3
§ 1 Område.....	3
Kapitel 2. Månedslønnede	4
§ 2 Generelle ansættelsesvilkår	4
§ 3 Løn	7
§ 4 Ulempegodtgørelser.....	8
§ 5 Lønanciennitet	8
§ 6 Pension.....	9
§ 7 ATP	11
§ 8 Ferie	11
§ 9 Seniorordning	12
§ 10 Sygdom	14
§ 11 Arbejdstid.....	14
§ 12 Befordringsgodtgørelse	15
§ 13 Børns sygdom, børns lægebesøg og børneomsorgsdage	15
§ 14 Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående	16
§ 15 Barsel	17
§ 16 Efter- og videreuddannelse / videreudvikling	19
§ 17 Tillidsmandsregler og arbejdsmiljørepræsentant	19
§ 18 Frihed til organisationsarbejde (frikøb)	22
§ 19 Tjenestefrihed uden løn	22
§ 20 Socialt kapitel.....	22
§ 21 Afsked.....	23
Kapitel 3. Timelønnede	24
§ 22 Ansættelse.....	24
§ 23 Løn mv.....	24

§ 24 Tjenesterejser	25
§ 25 Afsked	25
Kapitel 4. Øvrige bestemmelser	26
§ 26 Regler for behandling af faglig strid	26
§ 27 Anden beskæftigelse	30
§ 28 Underleverandører	30
§ 29 Gyldighedsperiode	30
Bilag 1	
Protokollat om tiltrædelse af Overenskomst for Lærervikarer	32
Bilag 2	
Aftale for tillidsrepræsentanter ved UCplus	34
Bilag 3	
Det gode samarbejde	43
Bilag 4	
Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20.juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	44
Bilag 5	
Tiltrædelse af DA/LO Hovedaftalen og Samarbejdsaftalen	53
Bilag 6	
Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	54
Bilag 7	
Organisationsaftale om databeskyttelse	55
Bilag 8	
Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	56
BILAG A	58

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE

§ 1 Område

Stk. 1

Aftalen omfatter undervisere, som er ansat på et af UCplus' sprogcentre eller i øvrigt er ansat til danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. efter den til enhver tid gældende lovgivning og tilsvarende danskuddannelse. Hvis undervisning, der ved aftalens 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

Underviserne kan varetage andre opgaver herunder anden undervisning mv. i UCplus.

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

Fastansatte medarbejdere kan ansættes til at udføre arbejde på flere arbejdssteder. Arbejdsstederne skal fremgå af ansættelseskontrakten.

Afstanden mellem arbejdsstederne må ikke overstige 40 km.

Ved indgåelse af aftale om flere arbejdssteder aftales det mellem medarbejderen og virksomheden, hvilket arbejdssted, der er medarbejderens hovedarbejdssted. Medarbejderen vil på dette arbejdssted have en arbejdsleder, som vil have det overordnede ansvar for medarbejderen. Hovedarbejdsstedet er afgørende for medarbejderens ret til deltagelse i valg af tillidsrepræsentant.

Medarbejderen kan have 25 % fremmødedage udenfor sit hovedarbejdssted i normperioden.

Arbejde udenfor hovedarbejdsstedet skal varsles med 7 dages varsel.

Medarbejderen modtager et ureguleret mobilitetstillæg på 50 kr. om dagen for præsteret arbejde udenfor sit hovedarbejdssted. I

tillægget er indeholdt særlig opsparing, pension, feriegodtgørelse og ferietillæg. Tillægget udbetales ikke under fravær på grund af ferie, sygdom, afspadsering og anden form for fravær samt ved aflyst undervisning.

Delt tjeneste kan kun anvendes på medarbejderens hovedarbejdssted.

Er der aftalt flere arbejdssteder i ansættelseskontrakten, har medarbejderen ikke krav på transporttid eller transportudgifter for afstanden til eller mellem arbejdssteder anført i ansættelseskontrakten, jf. bemærkning til stk. 9.

Stk. 4

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 allerede ansatte.

Stk. 5

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

Stk. 6

Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den fastsatte beskæftigelsesgrad i overensstemmelse med § 3. Der tillægges pension i overensstemmelse med § 6.

Bemærkninger:

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

Den ansatte og arbejdsgiveren kan aftale, at reguleringen sker med tilbagevirkende kraft.

Stk. 7

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 8

For ansatte med flere arbejdssteder skal arbejdsgiveren fastsætte et hovedarbejdssted.

Bemærkning:

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

Stk. 9

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, jf. dog stk. 9. 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.

§ 3 Løn

Stk. 1

Ansatte aflønnes med minimum 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

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer i alt

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.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales. Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær ved

- seniorfridage, jf. § 9,
- børns tredje sygedag, børns lægebesøg og børneomsorgsdage, jf. § 13,
- børnebørns-omsorgsdage, jf. § 14, stk. 1,
- ledsagelse af nærtstående, jf. § 14, stk. 2.

§ 4 Ulempegodtgørelser

Stk. 1

For tjeneste mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 og for tjeneste på lørdage og søn- og helligdage multipliceres al arbejdstid med 1,25.

Bemærkning:

Opgørelsen af arbejdstiden efter denne bestemmelse relaterer sig alene til opgørelsen af medarbejderens samlede arbejdstid. Bestemmelsen påvirker ikke opgørelsen af antallet af undervisningslektioner for den enkelte underviser.

Stk. 2

Såfremt den ansatte ønsker det, ydes i stedet et tillæg på 25 % af timelønnen.

Stk. 3

For arbejde om lørdagen betales et ureguleret tillæg på 85 kr. pr. præsteret time.

I tillægget er indeholdt særlig opsparing, pension, feriegodtgørelse og ferietillæg.

Tillægget udbetales ikke under fravær på grund af ferie, sygdom, afspadsering og anden form for orlov/fravær samt ved aflyst undervisning.

Bemærkning:

Tillægget dækker alle opgaver, som underviseren er pålagt at udføre om lørdagen, herunder undervisning, test, visitering mv.

§ 5 Lønanciennitet

Stk. 1

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte 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.

§ 6 Pension

Stk. 1

Pensionsbidraget udgør 17,3 %.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Såfremt den ansatte vælger at få udbetalt de 5,3 %, er beløbet ikke pensionsgivende.

Med virkning fra 1. maj 2025 gælder:

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

Bemærkning:

Såfremt den ansatte 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 medarbejderen og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag (såfremt dette er muligt).

Stk. 4 Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning**Med virkning fra 1. maj 2025 gælder:**

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretag indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én 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.

Eventuelle administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen.

§ 7 ATP

Stk. 1

Der indbetales ATP-bidrag efter sats A.

§ 8 Ferie

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 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, med mindre 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 feriedifferenceregning, 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.

§ 9 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 forsikringsordning en, 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 foretages en forholdsæssig 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. Vedfratræden 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 opsparring 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.

§ 10 Sygdom

Stk. 1

Funktionærlovens bestemmelser er gældende.

§ 11 Arbejdstid

Stk. 1

Månedslønnede ansatte følger den til enhver tid gældende lokalaftale om arbejdstid.

§ 12 Befordringsgodtgørelse

Stk. 1

Ved tjenesterejser anvendes SKATs satser for skattefri befordringsgodtgørelse.

§ 13 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 18 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, jf. § 3, stk. 3, såfremt medarbejderen har opsparet tilstrækkeligt på særlig opsparring.

Frihed ved børns 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. Reglen vedrører børn under 14 år. Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til det faktiske normaltimefravær fra særlig opsparing, jf. § 3, stk. 3.

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 7,4 normaltimer pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparing, jf. § 3, stk. 3.

§ 14 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 opsparing, jf. § 3, stk. 3.

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 opsparring, jf. § 3, stk. 3.

§ 15 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.

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.

§ 16 Efter- og videreuddannelse / videreudvikling

Stk. 1

De ansatte har ret og pligt til 5 dage (37 timers) relevant efter- og videreuddannelse/videreudvikling om året. Initiativet kan komme fra såvel medarbejderen som lederen. Deltidsansattes rettigheder og pligter efter denne bestemmelse nedsættes forholds- mæssigt svarende til beskæftigelsesgraden.

Stk. 2

Deltagelse i sådanne uddannelsesaktiviteter er betinget af de øko- nomiske og arbejdsmæssige muligheder herfor.

§ 17 Tillidsmandsregler og arbejdsmiljørepræsen- tant

Stk. 1

Aftale om tillidsrepræsentantsregler for ansatte på UCplus finder anvendelse.

Stk. 2

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

§ 18 Frihed til organisationsarbejde (frikøb)

Stk. 1

De ansatte 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 tillidsrepræsentantsarbejde henvises til

Aftale om tillidsrepræsentantsregler for ansatte på UCplus.

§ 19 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.

§ 20 Socialt kapitel

Stk. 1

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

Stk. 2

Der kan dog ved skriftlig aftale mellem arbejdsgiveren 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 allerede ansatte med nedsat arbejdsevne*
- *Beskæftigelse af udefra kommende med nedsat arbejdsevne*

- *Beskæftigelse af ledige*

§ 21 Afsked

Stk. 1

Funktionærlovens bestemmelser er gældende bortset fra § 5, stk. 2, der ikke finder anvendelse.

Stk. 2

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

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 22 Ansættelse

Stk. 1

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

Bemærkning:

Bemærkning: En timelønnet, der i to på hinanden følg ende kalendermåneder, har 8 timer eller mere i gennemsnit per uge, kan ansøge om at blive månedslønnet fra den førstkommende lønperiode.

§ 23 Løn mv.

Stk. 1

Timelønnen for lærere udgør pr. time følgende:

1.3.2025	kr. 379,19
1.3.2026	kr. 389,77
1.3.2027	kr. 400,20

Bemærkning:

Lønnen for en times undervisning indeholder også betaling for individuel forberedelse m.v. men er ekskl. pauser/frikvarterer.

Stk. 2

Der lønnes kun for gennemført undervisning. Der lønnes dog for undervisning, der aflyses med mindre end en uges varsel.

Stk. 3

For arbejde om lørdagen betales et ureguleret tillæg på 85 kr. pr. præsteret time.

I tillægget er indeholdt særlig opsparing, pension, feriegodtgørelse og ferietillæg.

Tillægget udbetales ikke under fravær på grund af ferie, sygdom, afspadsering og anden form for orlov/fravær samt ved aflyst undervisning.

Bemærkning:

Tillægget dækker alle opgaver, som underviseren er pålagt at udføre om lørdagen, herunder undervisning, test, visitering mv.

Stk. 4

Ovenstående sats i stk. 1 er inklusiv alle tillæg, herunder pension og særlig opsparing, men uden feriepenge, jf. dog stk. 3.”

Stk. 5

Lønnen udbetales månedvis bagud.

§ 24 Tjenesterejser

Stk. 1

Ved tjenesterejser anvendes SKATs satser for skattefri befordringsgodtgørelse.

§ 25 Afsked

Stk. 1

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

KAPITEL 4. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 26 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 forhandling en, 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 beg æret 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 sag en 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.

§ 27 Anden beskæftigelse

Stk. 1

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

§ 28 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.

§ 29 Gyldighedsperiode

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2025. Aftalen kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2028.

§ 29

København den 13. marts 2025

For UCplus A/S

Erik Poulstруп

For LC



Lærernes Centralorganisation, Niels Hemmingsens Gade 10, 4.,
1153 København K. Tlf. 33768696. Mail: lc@skaf-net.dk.
www.lc.dk

Uddannelsesforbundet, Nørre Farimagsgade 15, 1364 København
K. Tlf. 7070 2722. Mail: www.uddannelsesforbundet.dk

UCplus, Mileparken 12A, 2740 Skovlunde, Tlf. 44870100.
www.ucplus.dk

BILAG 1

Protokollat om tiltrædelse af Overenskomst for Lærervikarer

Der er mellem parterne, Uddannelsesforbundet (ved Lærernes Centralorganisation) og UCplus A/S, enighed om, at UCplus A/S med virkning fra den 1. april 2016 tiltræder Overenskomst for Lærervikarer indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Lærernes Centralorganisation 2014-2017, idet der samtidig aftales følgende ændringer til denne:

§ 1 og § 15, stk. 1, i Overenskomst for Lærervikarer om overenskomstens område erstattes fuldt ud af følgende dækningsområde:

Stk. 1

Aftalen omfatter undervisere, som er ansat på et af UCplus' sprogcentre eller i øvrigt er ansat til danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. efter den til enhver tid gældende lovgivning og tilsvarende danskuddannelse. Hvis undervisning, der ved aftalens 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

Undviserne kan varetage andre opgaver herunder anden undervisning mv. i UCplus."

Herudover er der mellem parterne enighed om, at § 2 - § 12, samt § 14 i Overenskomst for Lærervikarer erstattes af bestemmelserne indeholdt i Sprogcenteraftale for UCplus A/S (bilag 1) og af aftale for tilidsrepræsentanter ved UCplus A/S (bilag 2).

Endelig er der mellem parterne enighed om, at Sprogcenteraftale for UCplus A/S kan suppleres og fraviges ved lokalaftale mellem på den

ene side UCplus A/S og på den anden side tillidsrepræsentanten, alternativt Uddannelsesforbundet, hvis ingen tillidsrepræsentant er valgt, i det omfang de enkelte bestemmelser i denne giver mulighed herfor. Medmindre andet er aftalt, kan en sådan lokalaftale opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

København, den december 2015

For UCplus A/S

For Lærernes Centralorganisation

BILAG 2

Aftale for tillidsrepræsentanter ved UCplus

§ 1 Dækningsområde

Stk. 1

Aftalen omfatter ansatte omfattet af tiltrædelsesaftale til lærervikar-overenskomsten indgået mellem UCplus og LC

§ 2 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

På enhver UCplus-afdeling, hvor der er mindst 5 fastansatte medarbejdere inden for aftalens område, kan der vælges 1 tillidsrepræsentant.

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

Stk. 2

Hvis de ansatte ønsker det, og UCplus-afdelingens ledelse er enig heri, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant.

Stk. 3

Udgør antallet af ansatte mindre end 5, kan den pågældende gruppe vælge en tillidsrepræsentant, hvis UCplus-afdelingens ledelse er enig heri.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten vælges blandt UCplus-afdelingens ansatte, der har været ansat mindst 12 måneder. Valget anmeldes skriftligt af Uddannelsesforbundet over for UCplus-afdelingen. UCplus-afdelingen er berettiget til over for Uddannelsesforbundet at gøre indsigelse mod valget, når dette sker senest 3 uger efter, at UCplus-afdelingen 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 UCplus-afdelingen. De nyvalgte tillidsrepræsentanter er dog efter arbejdsretlig praksis omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor UCplus-afdelingen 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 UCplus-afdelinger med samarbejdsudvalg er tillidsrepræsentanten automatisk en del af Samarbejdsudvalget.

§ 3 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for Uddannelsesforbundet som over for afdelingen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler afdelingens ledelse. 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 de ansatte, som tillidsrepræsentanten repræsenterer*
- *nødvendig kontakt og koordinering med institutionens andre tillidsrepræsentanter*
- *nødvendig indsamling og formidling af information.*

Uddannelsesforbundet har ikke delegeret kompetencer vedr. afskedigelser til tillidsrepræsentanterne.

Stk. 3

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

Bemærkning:

Tillidsrepræsentanten bør således holdes orienteret om UCplus-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 UCplus-afdelinger vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de ansatte, som den pågældende repræsenterer.

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

Stk. 2

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

§5 Valg af suppleant (stedfortræder)**Stk. 1**

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

Stk. 2

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

§6 Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde**Stk. 1**

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

Stk. 2

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

§7 Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet**Stk. 1**

Hvis UCplus-afdelingen lægger beslag på en ansat 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.

relse. Det samme gælder, hvis UCplus-afdelingen tilkalder tillidsrepræsentanten uden for dennes normale arbejdstid.

§9 Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejde udenfor enheden

Stk. 1

Hvis det er nødvendigt, at en ansat 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 UCplus 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 UCplus-afdelingen 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. Beløb fremgår i Sprogcenteraftalen.

UCplus-afdelingen indbetaler beløbet efter opkrævning ultimo februar.

Bemærkning:

UCplus 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 UCplus-afdelingen at godtgøre, at der har været tvingende årsager hertil. Arbejdsmangel er kun en tvingende årsag, hvis UCplus-afdelingen kan dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder. Tvingende årsager betyder altså, at der ved afskedigelse af ansatte med tillidsrepræsentantbeskyttelse er tale om omvendt bevisbyrde. UCplus-afdelingen skal kunne sandsynliggøre, at afskedigelsen er rimeligt begrundet. Ved en afskedigelse af ansatte 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 UCplus-afdelingen og Uddannelsesforbundet. UCplus-afdelingen 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 UCplus-afdelingens 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 sprogcenteraftalen, som pågældende er omfattet af, 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 overenskomsten.

Stk. 5

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet 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 den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

§12 Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, 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 medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Medarbejderen 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 UCplus og 2 af Lærernes Centralorganisation. Forinden nedsættelse af voldgiften skal tvisten søges løst mellem overenskomstens parter ved et centralt mæglingsmøde.

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 Overenskomst om Sprogcentraftale indgået mellem UCplus og Lærernes Centralorganisation.

København den 16. marts 2023

For UCplus

For LC

BILAG 3

Det gode samarbejde

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

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

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

BILAG 4

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

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

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

a) Tidsplan for arbejdet

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

b) **Referencetimer og referencedage**

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

c) **Arbejdsmønster**

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

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

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

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

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

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

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

	hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.		
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: 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.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage

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

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

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

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

§ 6 Ændringer af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 6)

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

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

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

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

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

Stk. 1

Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

Stk. 2

Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig

og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til Fællesoverenskomstens regler herom.

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

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

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

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

§ 11 Ikrafttræden

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

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

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

BILAG 5

Tiltrædelse af DA/LO Hovedaftalen og Samarbejdsaftalen

UCplus A/S 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 enige om, at UCplus A/S med virkning fra 1. marts 2025 er omfattet af Samarbejdsaftalen indgået mellem DA og LO.

BILAG 6

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 UCplus 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 løn gælder 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 varigheden af mødet.

For så vidt angår frihed i forbindelse med tillidsrepræsentantsarbejde henvises til Aftale om tillidsrepræsentantsregler for ansatte på UCplus, jf bilag 2.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

BILAG 7

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 8

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.

UCplus A/S 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 it-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 Lærerens Centralorganisation og UCplus A/S 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"*.

4. 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

Sprogcenteraftale





1013404

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