

2025/2028

Landinspektøroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (PLF) og Landinspektørforeningen

Landinspektøroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (PLF) og Landinspektørforeningen

Aftale pr. 1. april 2025 om løn- og ansættelsesvilkår for landinspektører ansat hos praktiserende landinspektører

Indholdsfortegnelse

§ 1. Område og løn 2

§ 2. Udetillæg, kørselsgodtgørelse m.m. 4

§ 3. Efteruddannelse 5

§ 4. Ferie og frihed 6

§ 5. Skiftende kontorsteder 10

§ 6. Anciennitet 10

§ 7. Arbejdstid og Overarbejde 11

§ 7A. Flekstidsordning 12

§ 7B. Seniorordning 13

§ 8. Graviditet, barsel og forældreorlov 13

§ 9. Lokale aftaler og kutymer 16

§ 9A. Arbejdsmiljørepræsentanter m.v. 16

§ 9B. Talsmandsordning 16

§ 10. Kollektiv pensionsordning 17

§ 11. Pension 17

§ 12. Udlandsansættelser 18

§ 13. Fælles bestemmelse 18

§ 14. Overenskomstforhold for nye medlemmer i PLF og Dansk Erhverv Arbejdsgiver 18

§ 15. Ikrafttræden 18

Aftale om periodeprojekt om ny lønmodel 20

Bilag A 22

§ 1. Område og løn

Stk. 1
De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for de landinspektører, der er ansat i praktiserende landinspektørfirmaer, og som er eller kan være medlem af Landinspektørforeningen.

Stk. 2
Fra 1. april 2025 lønnes landinspektører ansat hos praktiserende landinspektører efter nedenstående skala:

Lønanciennitet	01-04-2024	01-06-2025	01-04-2026	01-04-2027
0-1	41.590	42.838	44.080	45.358
1-2	44.702	46.043	47.378	48.752
2-3	46.781	48.184	49.582	51.020
3-4	49.870	51.366	52.856	54.389
4-5	52.298	53.867	55.429	57.037
5-6	53.624	55.233	56.834	58.483
6-7	54.933	56.581	58.222	59.910
7-8	56.221	57.908	59.587	61.315
8-9	57.519	59.245	60.963	62.731
9-10	58.811	60.575	62.332	64.140
10-11	59.740	61.532	63.317	65.153
11-12	60.684	62.505	64.317	66.182
12-13	61.623	63.472	65.312	67.206
13	62.360	64.231	66.093	68.010

Stk. 3
Alle løntrin forhøjes:

pr. 1. juni 2025 med 3,0 %
pr. 1. april 2026 med 2,9 %
pr. 1 april 2027 med 2,9 %

Stk. 4
Modregning af lønstigninger kan alene ske i ikke overenskomstmæssige tillæg, personlige tillæg og lignende, idet dette dog ikke kan medføre nedsættelse af den hidtil oppebårne samlede løn.

Stk. 5
Ved beregning af løn for brudte måneder, ved til- og fratrædelse i månedens løn eller fravær på grund af udnyttelse af ferieret fra tidligere ansættelse, bevilget orlov uden løn eller lignende, anvendes timeløn, der regnes som fuldtidsmånedslønnen divideret med 160,33 timer. Der betales løn for søgnehelligdage, hvor disse falder inden for arbejdsperioden. Lørdage og søndage regnes som arbejdsfrie dage.

Stk. 6
Ved ansættelse af landinspektører skal der oprettes en kontrakt mellem parterne. Kontrakten kan indeholde bestemmelser om, at den ansatte landinspektør giver afkald på retten til at udøve selvstændig virksomhed eller indgå kompagniskab inden for virksomhedens sædvanlige forretningsområde i et nærmere aftalt tidsrum, dog ikke over 1 år efter ansættelsens ophør.

Der er ikke tilsigtet nogen ændring af allerede indgåede konkurrenceklausuler indgået før 1. januar 2016, idet ændringen skyldes ændrede lovregler.

Stk. 7
Ved ansættelse af landinspektører i ledende stilling i virksomheden som afdelingsleder eller lign. eller ved overgang fra et andet ansættelsesforhold i virksomheden til en ledende stilling i virksomheden kan løn og ansættelsesforhold - §§ 1-7 inkl. i nærværende overenskomst - aftales lokalt mellem virksomheden og den ansatte.

Det er en forudsætning for indgåelse af lokal aftale, at der er enighed herom mellem parterne, ligesom hver af disse er berettiget til at forelægge aftalen for de respektive overenskomstparter. En lokal aftale må ikke ud fra en samlet vurdering være en forringelse af overenskomsten. Pensionsordningen kan i den forbindelse ikke forringes.

Parterne er forpligtiget til at indsende aftalen til de respektive overenskomstparter til orientering.

Stk. 8
PLF og Forhandlingsudvalget er enige om, at ansatte (fra det kalenderår, der ligger 5 år før folkepensionsalderen) samt socialt udsatte grupper også bør have tilknytning til arbejdsmarkedet og opfordrer derfor deres respektive medlemmer til så vidt muligt at medvirke hertil.

For at undgå at overenskomsten modvirker denne målsætning, er parterne enige om, at der i særlige tilfælde kan indgås aftaler om at fravige enkelte bestemmelser, f.eks. bestemmelserne om løn- og arbejdstidsforhold, herunder placering på lavere løntrin. Sådanne aftaler skal godkendes af de respektive overenskomstparter.

Stk. 9
Fuldtidsansatte har efter det fyldte 60. år ret til at overgå til ansættelse på minimum 30 timer pr. uge. Der opretholdes fuld pensionsindbetaling svarende til en 37 timers arbejdsuge.

Stk. 10
§ 1, stk. 1-7, § 1, stk. 11, § 6, § 7, stk. 1, § 10 og § 11 kan ved aftale mellem den ansatte og virksomheden fraviges, når ansættelsesaftalen indgås som led i, at den ansatte afhænder dennes landinspektørvirksomhed til virksomheden, forudsat at den ansatte på tidspunktet for aftalens indgåelse er fyldt 60 år.

Stk. 11
Ved indgåelse af eventuel aftale om bruttoløntræk i forbindelse med skattebegunstigede ordninger som f.eks. PC-ordning, behandlingsforsikring eller medarbejderobligationer må bruttolønnen ikke reduceres til mindre end 90 % af den overenskomstmæssigt fastsatte bruttoløn. Det normale pensionsforløb skal opretholdes.

§ 2. Udetillæg, kørselsgodtgørelse m.m.

Stk. 1
Når den ansatte er beskæftiget ved udearbejde på skiftende arbejdssteder på det sædvanlige tidspunkt for frokost, tilkommer der den ansatte et udetillæg på 75 kr. pr. dag til dækning af ekstraudgifter til fortæring, hvor den ansatte ikke har kunnet spise i virksomhedens frokoststue. Tillægget betales ikke, hvis der på det midlertidige arbejdssted er en frokoststue til rådighed, og den ansatte ikke har en ekstraudgift som følge af det midlertidige arbejdssted.

Stk. 2
Ved fravær fra hjemstedet i mere end 24 timer ydes godtgørelse i henhold til Finansministeriets aftale med Akademikerne.

Stk. 3
Mellem den ansatte landinspektør og virksomheden skal der indgås skriftlig aftale, såfremt den ansatte landinspektør skal stille bil til rådighed ved udførelse af sit arbejde.

Det er en forudsætning for en sådan aftale, at kørselsbehovet er minimum 10.000 km om året. De kørte km afregnes efter den til enhver tid gældende regel for staten.

Stk. 4
Er der udearbejde eller repræsentative opgaver forbundet med den ansattes arbejde, stiller virksomheden arbejdstøj med eventuelt firmalogo til rådighed. Den ansatte har ret til at deltage i udvælgelsen af arbejdstøjet.

Ved samlet køb af arbejdstøj foretages udvælgelsen i virksomheden i samarbejde med 1 repræsentant for de ansatte. Repræsentanten skal have erfaring med de arbejdsområder, som arbejdstøjet skal anvendes til.

Udgift til almindeligt arbejdstøj i tilstrækkeligt omfang kombineret med værnemidler, f.eks. jakke og benklæder i gult eller orange med refleks som "Klasse 3 beklædning", afholdes af virksomheden.

For personlige værnemidler og værnefodtøj, ud over almindeligt arbejdstøj, gælder "bekendtgørelse om brug af personlige værnemidler" og udgifter hertil afholdes af virksomheden.

§ 3. Efteruddannelse

Stk. 1
Efteruddannelse er en pligt for virksomheden og den ansatte. I den enkelte virksomhed foretages en løbende efteruddannelsesplanlægning for virksomheden og dennes ansatte.

Uddannelsesplanlægningen skal foregå i samarbejde mellem virksomheden og den enkelte ansatte.

Stk. 2
Såfremt en planlagt efteruddannelsesaktivitet falder uden for normal arbejdstid, er den ansattes deltagelse i denne uden efterfølgende kompensationsfrihed. For kursusaktivitet, der er obligatorisk for konkrete opgavers udførelse (sikkerhedskurser til offshore-, vej- og banemåling og lignende), kan der aftales kompensationsfrihed for forbrugt tid udover normal arbejdstid. Efteruddannelsesaktiviteter kan normalt ikke afholdes på arbejdsfrie dage.

Stk. 3
Den ansatte landinspektør har ret til årligt at disponere over 6 dages frihed med løn til efteruddannelse samt et beløb på 20.000 kr. + moms pr. år til dækning af dokumenterede rejse- og kursusudgifter og "Landinspektørens Lovsamling" eller tilsvarende juridisk opslagsværk. Derudover afholder virksomheden rejseudgifter og mødeomkostninger i forbindelse med årsmøde og Nyborg-møde. Der gives frihed med løn 1 dag i forbindelse med Nyborg-mødet.

Det afsatte beløb kan efter fælles aftale mellem virksomheden og den ansatte anvendes til intern og/eller ekstern uddannelse, herunder også et flerårigt uddannelsesforløb. Kursusmidler kan efter aftale overføres fra år til år. Midler, der ikke er brugt ved den ansattes fratrædelse, udbetales ikke,

men vil kunne anvendes til et uddannelsesforløb, som er aftalt forud for eller i forbindelse med den ansattes fratrædelse.

Efteruddannelsesaktiviteter skal kunne betragtes som vedligehold og ajourføring af den ansattes faglige kvalifikationer

Stk. 4
Hvor en ansats tilhørsforhold til virksomheden gør det naturligt, kan der i forbindelse med uddannelsesplanlægningen i virksomheden træffes særskilt aftale om uddannelse af længerevarende kompetencegivende karakter som f.eks. åben uddannelse.

I en sådan lokal aftale mellem virksomhed og ansat kan bl.a. indgå aftale om løn under fravær til uddannelse eller anden understøttelse fra virksomheden i uddannelsesperioden.

§ 4. Ferie og frihed

Stk. 1
Ferieberegning og ansættelse i øvrigt sker i overensstemmelse med ferielovens og funktionærlovens bestemmelser, idet dog ferietillæg i henhold til ferielovens § 16 stk. 1 er 1,5%.

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har ansatte, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på i alt 2,06 pct. af den ferieberettigede løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,56 pct. af den ferieberettigede løn.

Ansatte, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,56 pct. af den ferieberettigede løn, som de ansatte ville have fået, hvis de havde været på arbejde i orlovsperioden.

Stk. 2
Udover de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehelligdage er jule- og nytårsaftensdag betalte fridage.

Stk. 3

Den ansatte og virksomheden kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår i henhold til reglerne i den til enhver tid gældende ferielov.

Den ansatte og virksomheden skal skriftligt indgå en aftale om ferieoverførsel inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Ferie udover 4 uger, der er overført efter aftale mellem den ansatte og virksomheden, skal holdes før anden optjent ferie.

Overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale er placeret til afholdelse inden for opsigelsesperioden.

Hvis den ansatte på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær er forhindret i at holde ferie, sker ferieoverførsel eller udbetaling i henhold til ferielovens til enhver tid gældende regler.

Stk. 4
Såfremt den ansatte må forlade arbejdet i løbet af arbejdsdagen som følge af barns sygdom, er der ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende arbejdsdag.

Den ansatte har desuden ret til frihed med løn 1 dag ved barns sygdom. Ved efterfølgende to dage med barns sygdom gives der ret til frihed uden løn.

Stk. 5A

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

a) Berettiget til afholdelse af feriefridage er ansatte, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 3 måneder. Ved skifte af ansættelsessted inden for dette overenskomstområde medregnes anciennitet fra tidligere arbejdsgiver.

b) Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden 1. september til 31. december det følgende år.

c) Ved afholdelse af feriefridage ydes sædvanlig løn.

d) Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Den ansattes ønsker bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.

e) Holdes feriefridage ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb 31. december, udbetales disse med lønnen for januar det følgende år, medmindre der forinden er indgået skriftlig aftale mellem medarbejderen og virksomheden om, at de ubrugte feriefridage overføres til næste ferieår.

f) Ved udbetaling af ikke afholdte feriefridage beregnes værdien af en feriefridag for en fuldtidsansat som månedslønnen divideret med 160,33 gange 7,4. Ved fratræden udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

g) Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

Stk. 5B (gældende fra 1. september 2025)

Virksomheden kan vælge mellem ovenstående ordning i litra A eller nedenstående ordning i litra B:

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

a) Berettiget til afholdelse af feriefridage er ansatte, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 3 måneder. Optjeningen af feriefridage sker således første gang ved udgangen af den fjerde ansættelsesmåned. Ved skifte af ansættelsessted inden for dette overenskomstområde, medregnes anciennitet fra tidligere arbejdsgiver.

b) Feriefridagene optjenes forholdsmæssigt med 0,42 dage per måned, således at der optjenes 5 feriefridage per år.

c) Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden 1. september til 31. december det følgende år.

d) Ved afholdelse af feriefridage ydes sædvanlig løn.

e) Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Den ansattes ønsker bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.

f) Holdes feriefridage ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb 31. december, udbetales disse med lønnen for januar det følgende år, medmindre der forinden er indgået skriftlig aftale mellem medarbejderen og virksomheden om, at de ubrugte feriefridage overføres til næste ferieår.

g) Ved udbetaling af ikke afholdte feriefridage beregnes værdien af en feriefridag for en fuldtidsansat som månedslønnen divideret med 160,33 gange 7,4. Ved fratræden udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

h) Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

Stk. 6

Den ansatte har ret til frihed i op til 5 dage med løn inden for en 12 måneders periode, når det er nødvendigt, at den ansatte indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år. Retten følger det enkelte barn. Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Hvis den ansatte er berettiget til dagpenge, indtræder virksomheden i denne ret.

Ret til frihed ved børns hospitalsindlæggelse gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Stk. 7
Den ansatte har ret til fornøden frihed med løn ved besøg hos læge og tandlæge. Besøg bør i videst muligt omfang lægges uden for arbejdstid. Fravær gives også ved nødvendig ledsagelse af børn under 14 år.

Stk. 8
Anmodning om orlov til pasning af nærtstående familiemedlemmer, der er døende eller rammes af akut kritisk sygdom, bør så vidt muligt imødekommes og i følge lovgivningen på området.

Orloven er uden løn.

Stk. 9
Den ansatte har ret til 2 børneomsorgsdage pr. barn pr. kalenderår til og med det år, barnet fylder 14 år. Omsorgsdage bortfalder som hovedregel ved årets udgang, hvis de ikke er afholdt.

Den ene omsorgsdag pr. barn er med fuld løn, og én er uden løn.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og den ansatte under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Stk. 10
Den ansatte har ret til frihed med løn én dag i forbindelse med begravelse af ægtefælle/samlever, forældre, bedsteforældre, søskende og børn.

Stk. 11
Ansatte med 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Den ansatte kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn den ansatte har.

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

Dagene afholdes uden løn.

Stk. 12

Ansatte med 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis den ansattes deltagelse er påkrævet. Den ansatte kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående den ansatte har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har ansatte med 9 måneders anciennitet, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode.

Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem den ansatte og virksomheden.

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden afholdes uden løn.

§ 5. Skiftende kontorsteder

Stk. 1
Der kan lokalt mellem den ansatte og virksomheden træffes skriftlig aftale om skiftende kontorsteder. Aftalen skal indeholde bestemmelser om perioden, transportmuligheder, evt. honorering m.m.

Stk. 2
Parterne bør indsende aftalen til de respektive overenskomstparter til orientering.

§ 6. Anciennitet

Stk. 1
Lønancienniteten beregnes fra udgangen af den måned, i hvilken den ansatte har bestået eksamen, og regnes normalt efter det antal år, den ansatte efter bestået eksamen har været beskæftiget med relevant arbejde, idet tvungen militærtjeneste, civil værnepligt og barselsorlov medregnes.

Stk. 2
Der tillægges deltidsansatte anciennitet årligt, forudsat at der året igennem arbejdes mindst 18 timer ugentligt. Deltidsansatte, der arbejder under 18 timer ugentligt, tillægges anciennitet hvert 2. år.

Stk. 3
Eventuelle tvivlsspørgsmål vedrørende anciennitetsalder afgøres i forening af de respektive overenskomstparter.

Stk. 4
I særlige tilfælde kan de to forhandlingsudvalg i forening godkende en mellem virksomheden og den ansatte truffen overenskomst om fastsættelse af lønanciennitet efter andre regler.

§ 7. Arbejdstid og overarbejde

Stk. 1
Den normale ugentlige arbejdstid er på 37 timer. Den normale daglige arbejdstid ligger mellem kl. 07.00 og 17.00 på hverdage.

Stk. 2
Overarbejde defineres som arbejde ud over normalt aftalt timetal pr. dag, der er beordret eller af den ansatte vurderes som nødvendigt for opgavens rettidige udførelse.

Stk. 3
Ved beregning af normalt aftalt timetal indgår sygdom, afspadsering, aftalt frihed med løn, herunder borgerligt ombud. Hvis der udbetales honorar, modregnes dette i forhold til anvendt tid inden for og uden for arbejdstiden.

Stk. 4
Overarbejde skal så vidt muligt afspadseres. Eventuel betaling kan kun ske efter aftale med den ansatte, jf. dog § 7, stk. 6.

Afspadsering skal ske hurtigst muligt og skal i øvrigt placeres efter aftale med virksomheden under hensyn til fornuftig tilrettelæggelse af arbejdet, den ansattes øvrige opgaver og til den ansattes disponering af sin fritid.

Overarbejde afregnes såvel ved afspadsering som ved lønudbetaling med et tillæg på hverdage på 50 % på de tre første overtimer og med 100 % for 4. og følgende overtimer. Overarbejde på lørdage, søn- og helligdage afregnes med et tillæg på 100 %.

Slutning af markarbejde inden for ½ time efter normal arbejdstid betragtes ikke som overarbejde. En sådan overskridelse af normal arbejdstid skal afregnes/afspadseres uden tillæg.

Ved overarbejde ud over 2 timer efter virksomhedens normale arbejdstid betaler virksomheden fortæring samt løn for en 30 minutters spisepause.

Stk. 5
Ved lønudbetaling af overarbejde ydes timebetaling på 1/160,33 af den pågældendes månedsløn (fuldtid) med de i stk. 4 nævnte tillæg.

Stk. 6
Akkumuleret overarbejde ud over 20 timer skal udbetales med de i stk. 4 nævnte tillæg ved førstkommende lønudbetaling. Der kan dog mellem den ansatte og virksomheden indgås aftale om, at overarbejdstimer opspares til afvikling i forbindelse med den ansattes ønske om længerevarende samlet fravær. En sådan aftale skal være skriftligt indgået.

Præsterede overarbejdstimer registreres, efter timerne er behandlet efter stk. 4, sammen med en evt. saldo for flextimer.

Overarbejds- og flextimer kan af virksomheden varsles til afspadsering ved ekstraordinært opståede situationer, som f.eks. vejrlig og langvarigt it-nedbrud.

Der kan ikke varsles afspadsering af overarbejde og/eller flextimer i en opsigelsesperiode, hvis opsigelsen er afgivet af arbejdsgiver.

Overgangsordning gældende fra 1. april 2025 til 1. oktober 2027
For medarbejdere med en pulje af overarbejds- og flextimer, der overstiger 160 timer jf. § 7A, stk. 2, skal der snarest muligt indgås aftale om nedbringelse af timerne, således at puljen pr. 1. oktober 2027 maksimalt udgør 160 timer.

§ 7A. Flekstidsordning

Stk. 1
Der kan lokalt mellem virksomheden og den ansatte træffes skriftlig aftale om flekstidsordning. Ordningen kan fravige reglerne i § 7, stk. 1, således at den samlede arbejdstid over aftaleperioden baseres på den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Stk. 2
En flekstidsordning skal indeholde bestemmelser om arbejdstid. Arbejde ud over den aftalte arbejdstid honoreres efter reglerne i § 7.

Flexkontoen kan maksimalt udgøre 160 timer. Timer udover 160 udbetales eller afspadseres efter aftale mellem medarbejder og arbejdsgiver.

Timer på kontoen udover 37, inklusive eventuelle overarbejdstimer, kan af virksomheden varsles til afspadsering i henhold til varslingsreglerne i § 7, stk. 6.

Stk. 3
Aftalen skal indeholde bestemmelse om opsigelse af aftalen.

Stk. 4
Det er en forudsætning for indgåelse af lokal flekstidsaftale, at der er enighed herom mellem parterne, ligesom hver af disse er berettiget til at forelægge denne for de respektive overenskomstparter til godkendelse.

Parterne er forpligtiget til at indsende aftalen til de respektive overenskomstparter til orientering.

Stk. 5
En lokal aftale om flekstidsordning må ikke ud fra en samlet vurdering være en forringelse af overenskomsten.

§ 7B. Seniorordning

Stk. 1
Ansatte landinspektører har fra det kalenderår, der ligger 5 år før folkepensionsalderen, ret til 3 seniorfridage med løn.

§ 8. Graviditet, barsel og forældreorlov

Stk. 1

a. Betingelser
   Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Hvis refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

   Orlov varsles efter barselslovens regler.

b. Graviditetsorlov
   Arbejdsgiveren betaler til mor fuld løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

c. Fravær i de første 10 uger efter fødslen
   Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselsorlov)

   Arbejdsgiveren betaler fuld løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

d. Fravær fra den 11. uge efter fødslen
   Arbejdsgiveren betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov)

   Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

   De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

   De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

e. Fravær fra 11. uge efter fødslen (for medarbejdere, som bliver forældre til børn født eller modtaget den 1. april 2026 eller senere)

   For medarbejdere, som bliver forældre til børn født eller modtaget den 1. april 2026 eller senere, gælder følgende:

   Arbejdsgiver betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov).

   Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

   Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

   De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

f. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer
For børn født eller modtaget den 1. april 2026 eller senere gælder:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiver fuld løn efter litra c og e, såfremt medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiver fuld løn efter litra e, såfremt medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Orloven holdes under samme betingelser som orlov efter litra e, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i litra a.

Stk. 2

Samme rettigheder vedrørende graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov tilkommer adoptanter.

Stk. 3

Der ydes frihed med løn til graviditetsundersøgelser, såfremt disse ikke kan finde sted uden for normal arbejdstid.

Stk. 4

Arbejdsgiver indbetaler pensionsbidrag til overenskomstansatte under forældreorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, når den ansatte kun modtager dagpenge. Pensionsbidraget udgør den procentvise virksomhedsbetalte andel af lønnen.

Der kan maksimalt betales pensionsbidrag svarende til 12 ugers orlov.

For overenskomstansatte er pensionsbidraget det bidrag, der blev indbetalt af arbejdsgiver, før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, der sættes i kraft i løbet af perioden.

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, jf. stk. 1, litra f, har ikke krav på pensionsbidrag i den ulønnede del af orloven.

§ 9. Lokale aftaler og kutymer

Lokale aftaler, kutymer m.v. bibeholdes og forringes ikke af denne overenskomst.

§ 9A. Arbejdsmiljørepræsentanter m.v.

Såfremt en virksomhed agter at opsige en arbejdsmiljørepræsentant eller et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem eller -suppleant, skal Forhandlingsudvalget underrettes, forinden dette sker, og har derefter ret til at optage forhandling om sagen. En sådan forhandling skal i givet fald afholdes inden for 8 dage efter, at underretningen har fundet sted. Opnås der ikke enighed om sagen ved forhandling, er Forhandlingsudvalget berettiget til at rejse spørgsmålet i henhold til reglerne om fagretlig behandling.

§ 9B. Talsmandsordning

Stk. 1
I virksomheder, hvor der er beskæftiget mindst 5 medlemmer af Landinspektørforeningens forhandlingsudvalg, kan disse af deres midte vælge en eller flere talsmænd, der har været ansat mindst 1 år. Virksomheden har en frist på 3 uger til at benytte sin påtaleret, såfremt den ikke kan anerkende den/de valgte talsmand/mænd.

Stk. 2
Det er såvel talsmandens som virksomhedens pligt at fremme et godt og roligt samarbejde i virksomheden.

Stk. 3

a) Talsmanden fungerer for de ansatte, han/hun er valgt iblandt, og kan som sådan over for virksomheden forelægge forslag, henstillinger og klager fra de ansatte.

b) Talsmanden kan endvidere gøre indsigelse og rette henvendelse med hensyn til arbejdsmiljø og sikkerhed, såfremt der ikke i forvejen findes en Arbejdsmiljøorganisation efter Arbejdsmiljøloven.

c) De ansatte har ret til gennem deres talsmand at begære forhandling med virksomheden om arbejdsforhold.

d) Agter virksomheden at gennemføre ændringer i ovennævnte forhold, skal dette forhandles med talsmanden.

e) Når talsmanden inden for virksomhedens normale arbejdstid deltager i møder og forhandlinger, der vedrører forholdet mellem virksomheden og dennes ansatte, aflønnes han/hun af virksomheden uden indtægtstab.

Stk. 4
Valgte talsmænd, der er medlem af Landinspektørforeningen, modtager et årligt vederlag på 6.000 kr., som udbetales bagud ved udgangen af 4. kvartal. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Vederlaget reduceres forholdsmæssigt, hvis talsmanden ikke bestrider sit hverv hele året. Vederlaget er fast uanset størrelsen på det område, som talsmanden dækker.

§ 10. Kollektiv pensionsordning

Enhver landinspektør med ansættelse hos en praktiserende landinspektør indtræder fra ansættelsens dato i Landinspektørforeningens kollektive pensionsordning.

§ 11. Pension

Stk. 1
Som bidrag til den ansattes pensionsordning, jf. § 10 betaler virksomheden 12 % af de i § 1, stk. 2 nævnte lønninger og de i § 1, stk. 3 nævnte reguleringer samt tillæg opnået efter 1. juli 2015 og tilbageholder 5 % af de samme løndele i den ansattes løn.

Stk. 2
Ved deltidsansættelse reduceres de i stk. 1 nævnte pensionsbidrag til en størrelse, der beregnes ved: fuldt pensionsbidrag x timer/uge normalt timetal pr. uge, jf. § 7, stk. 1.

Ved overgang fra fuldtidsansættelse til deltidsansættelse kan det dog aftales, at det hidtidige pensionsforløb bevares.

Stk. 3
Pensionsbidragene indbetales af virksomheden til den af Landinspektørforeningen etablerede pensionsordning.

Stk. 4
Tvivlsspørgsmål vedrørende pensionsordningen afgøres af Landinspektørforeningens bestyrelse eller et af denne i henhold til Landinspektørforeningens love § 16 nedsat pensions- og forsikringsudvalg, eventuelt efter forhandling med pensionsforsikringsselskabet, der administrerer pensionsordningen.

§ 12. Udlandsansættelser

Stk. 1
Følgende §§ gælder ikke ved udlandsansættelse af landinspektører hos praktiserende landinspektører:

§ 1, stk. 2-6, § 2, § 3, § 4, stk. 2-3, § 6, § 7, § 8 og § 9.

Stk. 2
Ved udlandsansættelse beregnes de i § 11 stk. 1 nævnte pensionsbidrag af de i § 1 stk. 2 nævnte lønninger og de i § 1 stk. 3 nævnte tillæg.

§ 13. Fælles bestemmelse

Foranstående aftale om løn- og ansættelsesvilkår administreres af de i henhold til Forhandlingsaftale mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) for Praktiserende Landinspektørers Forening (PLF) og Landinspektørforeningens Forhandlingsudvalg (FU) for Landinspektørforeningen af 22. juli 2026.

§ 14. Overenskomstforhold for nye medlemmer i PLF og Dansk Erhverv Arbejdsgiver

En virksomhed, der ved indmeldelsen i PLF og Dansk Erhverv Arbejdsgiver er omfattet af en overenskomst med Landinspektørforeningen, bliver – uden særskilt opsigelse – omfattet af nærværende overenskomst fra den eksisterende overenskomsts udløb.

§ 15. Ikrafttræden

Denne aftale, der afløser overenskomsten af 1. april 2023, træder i kraft den 1. april 2025. Overenskomsten kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst til den 1. april 2028.

Aftale om periodeprojekt om ny lønmodel

Parterne er enige om i overenskomstperioden at optage forhandlinger om en ny lønmodel.

Formålet med projektet er i fællesskab at etablere et mere forhandlingsbaseret lønsystem, hvor lønnen for den individuelle medarbejder forhandles og fastsættes under hensyntagen til den enkelte medarbejders kvalifikationer, jobfleksibilitet, stillingsindhold og ansvar samt eventuel uddannelse, og om der er aftalt fravigelser af overenskomsten, jf. § 1, stk. 7.

Parterne er enige om, at forhandlingerne skal have forpligtende karakter og kan f.eks. omfatte drøftelser om:

- Løndannelse og perspektiverne dertil.
- Ret til årlig lønsamtale for alle medarbejdere.
- Mulighed for medarbejderne til at søge vejledning hos eventuelt valgte talsmand/talsmænd i forbindelse med lønsamtaler.
- Et lønsystem, der ikke samlet set tilsigter at medføre forringelser i lønsummen på den enkelte virksomhed, herunder hvorledes dette kan sikres.
- Evt. ret til indsigt for talsmænd i virksomhedernes økonomiske situation og fremtidsudsigter forud for lønsamtaler.
- Evt. overenskomstaftale om rammer for lokal løndannelse.
- Evt. sammenlægning af løntrin.
- Evt. sammenkædning med gensidig fleksibilitet, herunder i forhold til varierende hensyn til medarbejderes forskellige livsfaser og frihedsbehov.

Parterne er enige om, at der kan indhentes nødvendig viden og erfaringer fra sammenlignelige områder.

Parterne er enige om, at der i perioden skal afholdes et tilstrækkeligt antal møder, hvor der realitetsforhandles om nyt lønsystem, herunder evt. ved inddragelse af særlig sagkyndig bistand, relevante medarbejderrepræsentanter, øvrige interessenter mv.

Parterne er enige om, at projektet adresseres i fællesskab på Nyborgmødet 2027 og evt. 2028. Der skal tilstræbes en åben dialog med de respektive medlemmer af foreningerne.

Såfremt parterne ikke er i stand til at opnå enighed om ny lønmodel inden overenskomstperiodens udløb, er parterne enige om, at løntrin 13 bortfalder ved overenskomstperiodens udløb pr. 31. marts 2028 samt at løntrin 12 forhøjes med 350 kr. pr. måned på samme tidspunkt. I givet fald vil medarbejdere, der pr. 31. marts 2028 befinder sig på løntrin 13 overgå til løntrin 12-13, når lønsatsen på løntrin 12-13 overstiger lønsatsen på trin 13. Løntrin 13 bliver reguleret sidste gang pr. 1. april 2027.

København, den 3. juni 2026

Bilag A

Protokollat om fremmelse af efteruddannelse

Formål:
Fremme efteruddannelse til fordel for den ansatte samt virksomhedens udvikling. Der skal særligt fokuseres på, at alle ansatte får mulighed for faglig udvikling.

a. Udvikling af kurser
    a. PLF forpligter sig til at bidrage økonomisk til udvikling af kurser
b. Formidling af fordele ved efteruddannelse, f.eks. ved temanummer i Landinspektøren
    a. PLF bidrager som faglig organisation til at fremme efteruddannelse med positiv italesættelse samt beskrive ret og pligt ved efteruddannelse
    b. Forhandlingsudvalget bidrager naturligvis også til et temanummer med vores synspunkter for at fremme brugen af efteruddannelse
c. Arbejde på udpegning af uddannelseskoordinator i PLF
    a. I regi af PLF udpeges en koordinator, der formidler nyhedsmails med tilbud på efteruddannelsesområdet
d. Styrkelse af det nedsatte koordinationsudvalg mellem PLF og TL/KLF/Forhandlingsudvalget
e. Evt. medlemsundersøgelse og spørgeskema med fælles spørgsmål fra arbejdsgiver og ansatte vedr. efteruddannelse

Landinspektør Foreningen
Kalvebod Brygge 31
1780 København V
Danmark
Telefon 3886 1070
www.lsp-foreningen.dk

Praktiserende Landinspektørers Forening
c/o Dansk Erhverv
Børsgade 4,
1215 København K
info@plf.dk

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

