

**Overenskomst for**

**ansatte speciallæger i almen praksis**

**mellem Praktiserende Lægers  
Arbejdsgiverforening (PLA) og  
Yngre Læger (YL)**

**1. januar 2021**

## Indhold

§ 1 Overenskomstens område .....	3
§ 2 Arbejdsområde og ansættelseskontrakt.....	3
§ 3 Løn .....	3
§ 4 Pension .....	3
§ 5 Arbejdstid .....	4
§ 6 Over- og merarbejde .....	4
§ 7 Vagtarbejde .....	4
§ 8 Befordringsgodtgørelse.....	5
§ 9 Ferie og feriefridage (6. ferieuge) .....	5
§ 10 Efteruddannelse .....	6
§ 11 Sygdom og andet familiemæssigt fravær .....	6
§ 12 Barsel og adoption .....	6
§ 13 Hovedaftale og afskedigelsesnævn.....	7
§ 14 Opsigelse .....	7
§ 15 Fortolkning af overenskomsten og overenskomstbrud.....	7
§ 16 Overenskomstens varighed og overgangsregel .....	7

## **§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE**

Overenskomsten omfatter speciallæger i almen medicin, der ansættes i en ledig kapacitet i en almen praksis, som er medlem af PLA.

*Bemærkning: Dette omhandler læger, der ansættes i kapaciteter i henhold til overenskomst om almen praksis, herunder generationsskiftelæger, ansatte i delepraksis m.v. Overenskomsten omfatter ikke lægevikarer, da disse er omfattet af overenskomst vedrørende vikariater i almen praksis.*

## **§ 2 ARBEJDSOMRÅDE OG ANSÆTTELSESKONTRAKT**

Medarbejderen udfører lægearbejde indenfor den praktiserende læges arbejdsområde.

Medarbejderen modtager en ansættelseskontrakt fra arbejdsgiver med reference til denne overenskomst og i øvrigt i overensstemmelse med reglerne i Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).

Der er udarbejdet en standardansættelseskontrakt (Bilag 1)

## **§ 3 LØN**

**Stk. 1.** Lønnen består af en bruttomånedsløn (inkl. eget pensionsbidrag) der pr. 1. januar 2021 er på 62.221,17 kr. for en fuldtidsansættelse (160,33 timer pr. måned).

**Stk. 2.** Der kan herudover aftales et individuelt tillæg. Det drøftes i forbindelse med ansættelsen.

**Stk. 3.** Lønnen reguleres 1. april og 1. oktober med den reguleringsprocent som følger af overenskomst om almen praksis § 62, stk. 2 (januar 2018). Måtte reguleringsprocenten blive negativ, sker der umiddelbart ingen regulering af lønnen. Den negative regulering modregnes i den førstkommande positive regulering.

**Stk. 4** Lønnen i stk. 1 er pensionsgivende, jf. § 4. Ydes der individuelt tillæg, jf. stk. 2, kan det aftales at dette er pensionsgivende.

**Stk. 5** Hvis der skal foretages løntræk, f.eks. selvbetalte fridage eller i forbindelse med efteruddannelse, jf. § 10, sker løntrækket med det antal timer, der skulle være præsteret den pågældende arbejdsdag, sat i forhold til den aftalte månedstimenorm (aftalt ugentligt timetal x 4,33).

**Stk. 6** Ved ansættelse med et andet ugentligt timeantal end 37 timer i gennemsnit pr. uge, reguleres lønnen, jf. stk. 1 og 2 forholdsmæssigt.

## **§ 4 PENSION**

Der indbetales til Lægernes Pension et pensionsbidrag af de pensionsgivende løndelev. Som bidrag til pensionsordningen indbetaler arbejdsgiver 11,66 % og medarbejderen 5,83 % af den i § 3, stk. 1 angivne løn.

## § 5 ARBEJ DSTID

**Stk. 1.** Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer svarende til en gennemsnitlig månedlige arbejdstid på 160,33 timer. Det er muligt at aftale en lavere eller en højere arbejdstid. Den aftalte arbejdstid, herunder faste fridage, skal fremgå af ansættelseskontrakten.

**Stk. 2** Arbejdet tilrettelægges af arbejdsgiver i samarbejde med medarbejderen indenfor den normale arbejdstid for praksis.

**Stk. 3** Delt tjeneste er muligt, hvis medarbejderen og arbejdsgiver laver en særskilt aftale herom.

**Stk. 4** En tjeneste kan sædvanligvis ikke være af under 4 timers varighed. Fravigelser i enkeltstående tilfælde kan kun ske ved konkret aftale mellem medarbejder og arbejdsgiver.

**Stk. 5** Der er ret til spisepause af mindre end ½ times varighed. Medarbejderen står til rådighed i spisepausen, som indregnes i arbejdstiden.

- *Bemærkning: Retten til spisepause afhænger af, om man er på arbejde på det tidspunkt, hvor man normalt spiser frokost på arbejdspladsen.*

## § 6 OVER- OG MERARBEJDE

Det forudsættes, at mindre udsving i den aftalte arbejdstid aftales mellem arbejdsgiver og medarbejderen og udlignes løbende.

Pålagt merarbejde eller overarbejde afspadsres med 1:1. Er afspadsring ikke sket indenfor de følgende 3 kalendermåneder efter at arbejdet er udført, udbetales det med timeløn 1:1.

## § 7 VAGTARBEJDE

**Stk. 1.** I ansættelseskontrakten angives, hvorvidt medarbejderen kører vagter på eget ydernummer, eller om vagterne køres på klinikkens ydernummer.

**Stk. 2.** Medarbejderen er forpligtet til, på lige fod med de øvrige læger i lægepraksis, at deltage i lægevagten, medmindre andet aftales. Vagtarbejdet indregnes ikke i den aftalte arbejdstid. Honorar og kørselsgodtgørelse for vagtarbejde tilfalder medarbejderen. Arbejdsgivers udbetaling af vagthonorarer til medarbejderen sker med fradrag af feriepenge og lønsumsafgift (p.t. opgjort til 85,37 %). Honoraret afregnes særskilt, og der indbetales feriepenge med 12,5% til Feriekonto efter gældende regler.

Kører medarbejderen lægevagt i eget ydernummer, er udgifterne og indtjeningen hermed lægepraksis uvedkommende.

**Stk. 3.** Såfremt medarbejder påtager sig vagtarbejde ud over den regionale minimumsforpligtelse, påhviler det medarbejderen at sikre, at dette vagtarbejde ikke griber ind i den

aftalte daglige arbejdstid. Afholdelse af et sådant vagtarbejde, der påvirker den daglige arbejdstid, kan kun ske efter aftale med arbejdsgiver.

**Stk. 4.** Medarbejderen har pligt til at holde fri dagen efter afholdelse af nattevagt. Fridag efter nattevagt behandles som en selvbetalt fridag.

**Stk. 5.** I det omfang arbejdsgiver har omkostninger vedrørende medarbejderens vagtarbejde, herunder vagtbidrag og evt. andre offentlige afgifter, fradrages disse i beløbet ved udbetaling til medarbejderen.

**Stk. 6.** I forhold til arbejdstid og hviledøgn henvises til den til enhver tid gældende arbejdsmiljølovgivning.

## **§ 8 BEFORDRINGSODTGORELSE**

Hvis medarbejderen benytter egen bil i forbindelse med arbejdet, afregnes kørselsgodtgørelse efter statens takster.

*Bemærkning: Kørselsgodtgørelse ydes til kørsel relateret til driften i klinikken. Der ydes fx ikke kørselsgodtgørelse for kørsel til efteruddannelse, klyngemøder og lignende.*

## **§ 9 FERIE OG FERIEFRIDAGE (6. FERIEUGE)**

**Stk. 1** Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov og holder ferie med løn.

Ferietillæg og feriegodtgørelse afregnes i henhold til ferielovens regler, og beregnes af alle i ferieåret (1.9 – 31.8) udbetalte skattepligtige beløb, samt af medarbejderens egetbidrag til pensionsordning, arbejdsmarkedsbidrag og ATP. Dog beregnes der ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn, der er udbetalt under ferie, feriepenge, der er udbetalt uden, at ferien er afholdt, eller af udbetalt ferietillæg.

**Stk. 2.** Ved afholdelse af ferie med løn tilkommer der medarbejderen et ferietillæg på 1,95 % bestående af ferielovens ferietillæg på 1 % samt en overenskomstforhøjet andel på 0,95 %.

**Stk. 3.** Medarbejderen optjener 6 ugers ferie (i stedet for 5 uger efter ferieloven) som følger reglerne i ferieloven. Der optjenes således 2,5 feriedag pr. måneds ansættelse.

**Stk. 4** Falder den 24. december, den 31. december og/eller grundlovsdag på en arbejdsdag, anvender medarbejderen ferie eller feriefridage de pågældende dage.

**Stk. 5.** Ved fratreden afregnes feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie med 15 % til Feriekonto.

## **§ 10 EFTERUDDANNELSE**

Medarbejderen har ret til fravær 6 efteruddannelsesdage pr. kalenderår, hvoraf de 3 dage er til systematisk efteruddannelse. Arbejdsgiver og medarbejder planlægger i fællesskab placeringen af efteruddannelsesdagene.

Ved medarbejderens fravær til efteruddannelse foretages der lønfradrag, jfr. § 3, stk. 5.

Medarbejderen er ved deltagelse i efteruddannelse berettiget til refusion efter de til enhver tid gældende regler for Fonden for Almen Praksis og har sin egen efteruddannelseskonto.

## **§ 11 SYGDOM OG ANDET FAMILIEMÆSSIGT FRAVÆR**

**Stk. 1** Medarbejderen er ved egen sygdom berettiget til fuld sædvanlig løn efter funktionærlovens regler.

*Bemærkning: Medarbejderens ret til fuld løn under sygdom forudsætter, at ansættelsen er på over 8 timer om ugen i gennemsnit, jf. funktionærlovens § 1.*

**Stk. 2** Medarbejderen har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på et barns første sygedag, når barnet er under 15 år og har ophold hos medarbejderen. Fraværet skal være nødvendigt af hensyn til barnet, og det skal være foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

**Stk. 3** Der kan i forbindelse med ansættelsen aftales et antal omsorgsdage med løn indtil det kalenderår, hvor et barn fylder 7 år.

Omsorgsdagene skal fremgå af standardansættelseskontrakten.

**Stk. 4** Er medarbejderen bevilliget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem og hvor hospitalsbehandling er udsigtsløs, har medarbejderen ret til fravær, og har ret til løn under fraværet, fra 6. fraværsdag og til og med 50. fraværsdag.

Retten til fraværshjælp bortfalder dog automatisk 14 dage efter dødsfaldet.

## **§ 12 BARSEL OG ADOPTION**

**Stk. 1.** Ved graviditet, barsel, forældreorlov, fædreorlov og adoption er medarbejderen omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning.

**Stk. 2.** Moderen har ret til graviditetsorlov med løn fra det tidspunkt hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

**Stk. 3.** Moderen har ret til barsels- og forældreorlov med løn i 26 uger efter fødslen. Orloven kan afholdes indenfor et år efter fødslen.

**Stk. 4.** Faren/medmoren har ret til fædre- og forældreorlov i 14 uger efter fødslen. Orloven kan afholdes indenfor et år efter fødslen.

**Stk. 5.** Adoptanter har ret til fravær med løn 8 uger før modtagelsen af barnet. Endvidere er der ret til orlov i indtil 26 uger efter modtagelsen af barnet. Orloven kan afholdes indenfor et år efter modtagelsen af barnet.

**Stk. 6.** Arbejdsgivers betaling af den fulde løn i orlovsperioderne er betinget af, at arbejdsgiver modtager fuld dagpengerefusion. Modtager arbejdsgiver nedsat (eller ingen) dagpengerefusion, reduceres lønudbetalingen med et tilsvarende beløb.

**Stk. 7.** Der indbetales fuldt pensionsbidrag i op til 20 uger under forældreorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

*BEMÆRKNING: Den ansatte optjener ret til betalt ferie efter ferieloven, når der indbetales pensionsbidrag efter denne bestemmelse. Der kan maksimalt indbetales fuldt pensionsbidrag svarende til 20 ugers orlov.*

### **§ 13 HOVEDAFTALE OG AFSKEDIGELSESNÆVN**

Parterne har indgået en hovedaftale, som fremgår af bilag 2.

I tilfælde af medarbejderens arbejdsophør finder funktionærlovens regler samt bestemmelser om afskedigelse og afskedigelsesnævn anvendelse, jf. dog bilag 3.

### **§ 14 OPSIGELSE**

**Stk.1** Ansættelsesforholdet for funktionærer kan opsiges af begge parter efter funktionærlovens regler.

**Stk.2** Ansættelsesforholdet for ikke-funktionærer kan af begge parter opsiges med 2 ugers varsel til fratræden på en hvilken som helst dag.

### **§ 15 FORTOLKNING AF OVERENSKOMSTEN OG OVERENSKOMSTBRUD**

Enhver uenighed om forståelsen af denne overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling og eventuelt voldgift jf. Hovedaftalens bestemmelser i bilag 2.

### **§ 16 OVERENSKOMSTENS VARIGHED OG OVERGANGSREGEL**

**Stk. 1** Overenskomsten træder i kraft den 1. januar 2021 og kan tidligst opsiges til den 31. marts 2024. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet aftales mellem parterne.

**Stk. 2** Ansatte speciallæger, der er tiltrådt inden overenskomstens ikrafttrædelse, er ikke omfattet af overenskomsten, medmindre arbejdsgiver og den ansatte speciallæge aftaler det.

København, den 17. november 2020

For praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening

For Yngre Læger