

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

YNGRE LÆGER

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMST/AFTALER**

PR. 1. APRIL 2026

**INDEN FOR
YNGRE LÆGERS
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	<i>Indledning.....</i>	3
2.	<i>Arbejdstid og særydelser</i>	3
2.1	Ikke-lønafhængige særydelser	3
3.	<i>Ny overenskomst for Speciallæger og Overlæger</i>	3
4.	<i>Barsel.....</i>	4
5.	<i>Optjening af anciennitet.....</i>	4
6.	<i>Afslutning</i>	5
	<i>Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler</i>	6
	<i>Bilag 2: Puljer mv.</i>	7
	<i>Bilag 3: Ny overenskomst for Speciallæger og Overlæger</i>	8
	<i>Bilag 4: Barselsprojekt</i>	38

Dato: 4. marts 2026
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Yngre Læger

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2026 til den 31. marts 2029 på nedenstående vilkår under forudsætning af, at der opnås et samlet forlig med Akademikerne.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2026.

2. Arbejdstid og særydelser

2.1 Ikke-lønafhængige særydelser

Med virkning fra 1. april 2027 ændres § 27, stk. 1, litra a i overenskomst for underordnede læger:

For underordnede læger forhøjes ulempetillægget på 73,73 kr. (31. marts 2018 niveau) til 90,46 kr. (31. marts 2018 niveau).

Tidsrummet for udbetaling af ulempetillægget på hverdage ændres fra kl. 20 til kl. 18.

Med virkning fra 1. april 2027 ændres § 27, stk. 1, litra b i overenskomst for underordnede læger:

For underordnede læger forhøjes ulempetillægget på 108,72 kr. (31. marts 2018 niveau) til 125,45 kr. (31. marts 2018 niveau).

Merudgift: 89,16 mio. kr.

3. Ny overenskomst for Speciallæger og Overlæger

Parterne er enige om, at speciallægerne udtræder af overenskomst for underordnede læger, og indplaceres på overenskomst for speciallæger og overlæger pr. 1. april 2027, jf. bilag 3.

Overenskomsten konsekvensrettes i overensstemmelse hermed.

Parterne er enige om, at Yngre Læger har forhandlingsretten for speciallæger, og Overlægeforeningen har forhandlingsretten for overlæger. Den lokale repræsentant vælges af speciallæger og overlæger i foreningen og varetager således rollen som lokal repræsentant efter bemyndigelse fra begge organisationer.

Parterne har under forhandlingerne efter bedste evne bestræbt sig på at foretage en fuldstændig og korrekt sammenskrivning af de to tidligere overenskomster med de ændringer, som er aftalt under forhandlingerne, men erkender, at forhold kan være fejl- eller uhensigtsmæssigt skrevet, overset eller på anden måde har fået et utilsigtet indhold i forhold til forhandlingsforløbet. Parterne er enige om loyalt i forhold til hidtidige indhold og det under forhandlingerne aftalte at foretage korrektioner i redigerings- eller overenskomstperioden, så overenskomsten afspejler det forhandlede resultat og fremstår korrekt, sammenhængende og letforståelig.

Parterne foretager i fællesskab korrekturmæssige rettelser af overenskomsten. Parterne vil endvidere i fællesskab redigere og sammenskrive overenskomstens bilag og protokollater m.fl. i perioden. Herudover redigeres aftalen om lokal løndannelse for overlæger m.fl. med henblik på at Yngre Læger optages som part i aftalen.

Parterne er enige om, at den nye overenskomst for Speciallæger og Overlæger ikke må medføre, en væsentlig ændring i regionernes mulighed for at sikre en tilstrækkelig lægefaglig kapacitet inden for den aftalte ramme.

Parterne har ved sin aftale forudsat, at regionerne med de nye regler kan sikre og honorere en tilstrækkelig og relevant lægefaglig kapacitet på tværs af specialer og geografier.

Såfremt disse forudsætninger efterfølgende viser sig ikke at være holdbare og/eller ændrer sig væsentligt på en måde, som parterne ikke har forudset ved aftalens indgåelse, og disse ændringer medfører utilsigtede konsekvenser, er hver af parterne berettiget til at anmode om, at der uden ugrundet ophold afholdes et møde, hvor parterne loyalt kan drøfte situationen.

Drøftelserne sker med henblik på at afklare, om og i givet fald hvordan den konstaterede uhensigtsmæssighed kan håndteres og løses.

Samlet merudgift: 254,93 mio. kr.

4. Barsel

Parterne er enige om at iværksætte et fælles projekt mellem Danske Regioner og Yngre Læger, projektet skal skabe klarhed og sammenhæng mellem overenskomstbestemmelser og gældende lovgivning vedrørende barsel og familiemæssige fravær for fratrådte læger, især i uddannelsesforløb med tidsbegrænsede ansættelser. Projektet sigter mod at sikre bedre forudsigelighed, tryghed og planlægningsmuligheder for læger samt understøtte arbejdsgiverens arbejdstilrettelæggelse og reducere administrative uklarheder. En arbejdsgruppe med repræsentanter fra begge parter skal udarbejde en rapport med forslag til aftaletekst og vejledning, med forventet udkast senest maj 2027.

Projektbeskrivelsen fremgår af bilag 4.

5. Optjening af anciennitet

Med virkning fra 1. april 2027 ændres § 6, stk. 6, 1. pkt. i overenskomst for underordnede læger til det følgende:

Anciennitet regnes normalt efter det antal år, den pågældende efter bestået eksamen – i eller uden for regionens tjeneste – har været beskæftiget med lægeligt arbejde, herunder eventuel værnepligtstjeneste.

6. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2026, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 4. marts 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For YNGRE LÆGER:

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for underordnede læger af 6. februar 2025
- Overenskomst for speciallæger og overlæger

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Yngre Læger eksklusiv speciallæger	10.600,64	7.743,59	1,96	151,77
Speciallæger + Overlæger	7.984,82	9.749,71	1,96	191,09
Cheflæger	1.611,00	2.385,73	1,96	46,76
Speciallægekonsulenter	43,00	61,12	1,96	1,20
Sygehuslæger	1,10	1,59	1,96	0,03
Total	20.239,46	19.941,74		390,86

Udgifter	Puljeforbrug			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Overenskomst	1. april 2027	254,93	65,22	1,28
Grundløn til cheflæger	1. april 2027	46,67	11,94	0,23
Ulempetillæg til yngre læger eksklusiv speciallæger	1. april 2027	89,16	22,81	0,45
Udgifter i alt		390,76	99,97	1,96
Overskud/underskud		0,10	0,03	0,00

Bilag 3: Ny overenskomst for Speciallæger og OverlægerREGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVNFORENINGEN AF SPECIALLÆGER
YNGRE LÆGER

OVERENSKOMST

For

Speciallæger og overlæger

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter
overenskomstens ikrafttrædelse******NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden**

INDHOLDSFORTEGNELSE

<u>KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.</u>	11
<u>§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE</u>	11
<u>§ 2. ANSÆTTELSE</u>	11
<u>§ 3. ARBEJDSOMRÅDE</u>	12
 <u>KAPITEL 2. LØN M.V.</u>	13
<u>§ 4. LØNDANNELSE</u>	13
<u>§ 5. GRUNDLØN</u>	14
<u>§ 6. FUNKTIONSLØN</u>	15
<u>§ 7. KVALIFIKATIONSLØN</u>	15
<u>§ 8. RESULTATLØN</u>	16
<u>§ 9. OVERGANGSBESTEMMELSER (OVERLÆGER)</u>	16
<u>§ 10. LØNUDBETALING</u>	16
<u>§ 11. PENSION</u>	16
<u>§ 12. FRIT VALG</u>	19
<u>§ 13. ATP-BIDRAG</u>	20
 <u>KAPITEL 3. ARBEJ DSTID, VAGT, FRIDAGE M.V.</u>	20
<u>§ 14. ARBEJ DSTILRETTELÆGGELSE</u>	20
<u>§ 15. ARBEJ DSTID</u>	21
<u>§ 16. TJENESTE</u>	22
<u>§ 17. RÅDIGHEDSVAGT PÅ TJENESTESTEDET</u>	22
<u>§ 18. RÅDIGHEDSVAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET</u>	23
<u>§ 19. BEREDSKABSVAGT</u>	24
<u>§ 20. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER VAGT PÅ TJENESTESTEDET</u>	25

<u>§ 21. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER RÅDIGHEDSVAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET OG BEREDSKABSVAGT</u>	25
<u>§ 22. ØVRIGE ARBEJDSTILRETTELÆGGELSESFORHOLD</u>	26
<u>§ 23. ULEMPETILLÆG</u>	28
<u>§ 24. MERARBEJDE</u>	28
<u>§ 25. FRIHED OG ERSTATNINGSFRIHED</u>	29
 <u>KAPITEL 4. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR</u>	 29
<u>§ 26. SENIORVILKÅR</u>	29
<u>§ 27. ATTESTUDSTEDELSE</u>	30
<u>§ 28. TJENESTEFRIHED</u>	31
<u>§ 29. EFTERUDDANNELSE</u>	31
<u>§ 30. VIKARIATER</u>	32
<u>§ 31. BIBESKÆFTIGELSE - OPLYSNINGSPLIGT</u>	33
<u>§ 32. NATURALYDELSER</u>	33
<u>§ 33. FORSIKRING VED AMBULANCETRANSPORTER</u>	33
<u>§ 34. BARNS FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG</u>	33
<u>§ 35. OPSIGELSE OG AFSKEDIGELSE</u>	34
<u>§ 36. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR</u>	36
 <u>KAPITEL 5. OVERENSKOMSTENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE</u>	 36
<u>§ 37. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE</u>	36

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som speciallæge eller overlæge.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 3.

Overenskomsten gælder endvidere for speciallæger og overlæger ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag, fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

Stk. 4.

Overenskomsten omfatter ikke:

1) Tjenestemænd

BEMÆRKNING:

Pensionerede, der genoptager beskæftigelse, omfattes af overenskomsten under forudsætning af, at der er sket en faktisk og reel fratræden forud for ansættelsen.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomsten.

Allerede ansatte med en opsat pension vil fortsat være omfattet af overenskomsten, selv om de anmoder om at få udbetalt en opsat tjenestemandspension fra en tidligere ansættelse.

§ 2. ANSÆTTELSE

Stk. 1.

Ansættelsen er som udgangspunkt tidsbegrænset.

Ansættelse finder sted ved en region med tjeneste ved en sygehusafdeling/et område/et sygehus eller lignende sygdomsbehandlende institution.

Stk. 2.

Ansættelse forudsætter, at lægen af Styrelsen for Patientsikkerhed er meddelt tilladelse til at betegne sig som speciallæge, jf. Sundheds- og ældreministeriets bekendtgørelse nr. 95 af 2. februar 2018.

I ganske særlige tilfælde kan der ansættes speciallæger eller overlæger, der ikke opfylder ovenstående krav.

BEMÆRKNING:

I de tilfælde, hvor pågældende ikke har fået meddelt tilladelse til at betegne sig som speciallæge, anvendes titlen afdelingslæge, såfremt vedkommende ikke er ansat som overlæge. Ved ansættelse af læger med henblik på faglig profilering sker ansættelsen efter denne overenskomst. Såfremt lægen har orlov fra sin faste varige stilling, kan ansættelsen ske tidsbegrænset. Der kan endvidere ske tidsbegrænset ansættelse, såfremt arbejdets natur betinger det ved konkret afgrænsede projekter, der ikke relaterer sig til den daglige kliniske drift.

Stillingsbeskrivelse skal foreligge ved stillingsopslag og udnævnelse.

BEMÆRKNING:

For beskrivelse af stillingen som overlæger henvises til bilag xx.

§ 3. ARBEJDSOMRÅDE

Stk. 1.

Lægens arbejdsområde omfatter de arbejdsopgaver, der er knyttet til den pågældendes ansættelsesforhold, herunder varetagelse af patientbehandling og konsulenttjeneste til andre afdelinger, ambulatorier m.v. på eget sygehus og andre sygehuse i og uden for regionen.

Læger er som en del af det normale lægearbejde forpligtet til at undervise ved uddannelse af andre personalegrupper, jf. jf. aftale vedrørende vederlag til læger for undervisnings- og foredragsvirksomhed for personalegrupper ved sygehuse m.v. (Regionernes OK-samling 35.05.1).

Arbejdsområdet kan også omfatte regionale opgaver, bl.a. som følge af etablerede samarbejder mellem regionen/sygehuset og andre myndigheder og tilgrænsende opgaver under socialområdet.

Stk. 2.

Et ansættelsesforhold kan omfatte flere tjenestesteder. De til ansættelsesforholdet knyttede tjenestesteder angives i ansættelsesbeviset.

Hvor et ansættelsesforhold omfatter flere tjenestesteder, angives et hovedtjenestested. Hovedtjenestestedet er det sted, hvor speciallægen og overlægen forretter dagtjeneste i hovedparten af arbejdstiden.

Speciallæger og overlæger kan indgå i alle vagtformer på andre tjenestesteder end hovedtjenestestedet. Såfremt det er et tjenestested, hvor den pågældende ikke forretter dagtjeneste, aftales det lokalt, hvordan vagten varetages.

BEMÆRKNINGER:

I drøftelserne kan bl.a. indgå:

- Hvilke instrukser, procedurer og vejledninger, der er på de implicerede tjenestesteder, herunder mulighed for at overføre patienten.*

- *Behov for introduktion til og/eller yderligere information om de implicerede tjenestesteder.*
- *Sikring af adgang til relevant patientinformation, prøvesvar m.v.*
- *Vurdering af behov for evt. supplerende vagtordning.*
- *Evt. forøget fremmødefrist ved tilkald.*

Ved ændring vedrørende flere tjenestesteder, gives et varsel på 3 måneder.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen tager ikke sigte på at regulere arbejdsforholdene for speciallæger og overlæger:

- *hvor det er naturligt også at varetage opgaver uden for hovedtjenestestedet i form af hjemmebesøg eller opsøgende arbejde f.eks. palliative teams, udgående psykoseteams,*
- *hvor speciallægen og overlægen udfører tilsynsvirksomhed på f.eks. ikke-lægebemandede laboratorieenheder,*
- *hvor en afdeling yder akut hjælp i enkeltstående situationer, eksempelvis akut karkirurgi m.v.,*
- *hvor der er tale om arbejdsopgaver uden for sygehusområdet, som er aftalt, jf. stk. 2, f.eks. speciallægers og overlægers tilsyn af handikappede på sociale institutioner.*

Stk. 3

Befordringsgodtgørelse ydes efter de for regionen gældende regler.

Det aftales konkret mellem arbejdsgiver og den enkelte læge, om den eventuelt forøgede rejsetid skal honoreres eller indregnes i arbejdstiden.

Betalingen udgør pr. time et beløb beregnet som 1/1924 af lægens samlede faste (netto-) årsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn) med tillæg af 50 %.

BEMÆRKNINGER:

Forøget rejsetid er forskellen mellem rejsetiden til et andet tjenestested end hovedtjenestestedet og den rejsetid, der normalt anvendes til befordring mellem bopæl og hovedtjenestested. Tjeneste ved andet tjenestested end hovedtjenestestedet kan ikke uden særskilt aftale medføre overnatning.

KAPITEL 2. LØN M.V.

§ 4. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønsystemet består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. §6, kvalifikationsløn, jf. § 7, og resultatløn, jf. Aftale om lokal løndannelse (OK 11.20.15).

Lønbestemmelser for speciallæger og overlæger, der har valgt at bibeholde tjenestemandsansættelse, fremgår af protokollat til overenskomsten.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag x.

Stk. 2.

Speciallæger og overlæger er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for overlæger m.fl. (OK 11.20.15)
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK 11.20.03)
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK 11.20.05)

BEMÆRKNINGER:

Aftalen om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister samt opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn.

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

Speciallæger følger nedenstående lønforløb.

Speciallæger indplaceres på løntrin 1. Grundlønnen for speciallæger på løntrin 1 udgør 660.000 kr. (31. marts 2018 niveau).

Indplacering på løntrin 2 sker efter 5 års anciennitet som speciallæge. For speciallæger på løntrin 2 udgør grundlønnen 725.000. (31. marts 2018 niveau).

Speciallæger indplaceres på løntrin 2 efter 5 års lægeligt arbejde efter opnåelse af speciallægeanerkendelse mv.

Stk. 2

Grundlønnen for overlæger udgør 750.000 kr. (31. marts 2018-niveau).

BEMÆRKNINGER:

En overlægestilling kan besættes på baggrund af udnævnelse eller efter opslag, jf. bilag x for beskrivelse af overlægestillingen.

Speciallæger på løntrin 2 kan indplaceres som overlæge på baggrund af opslag eller på baggrund af en udnævnelse besluttet lokalt af ledelsen.

Speciallæger på løntrin 1 kan alene indplaceres som overlæge efter opslag.

Overlæger, der pr. 31. marts 2027 er ansat på løntrin 2, jf. overenskomst for overlæger, overgår til den nye overenskomst med den aktuelle grundløn. Overlæger, der 31. marts

2027 er ansat i et anciennitetsforløb fra løntrin 1 til løntrin 2, opnår løntrin 2 i henhold til deres anciennitet. Ved stillingsskift bevarer overlægen denne grundløn.

For overgang af speciallæger ansat før 1. april 2027, jf. bilag x.

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for lægens grundløn.

Stk. 2.

Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, lægen varetager.

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er anført i bilag x.

BEMÆRKNINGER:

Vedrørende ydelse af funktionstillæg til tillidsrepræsentanter henvises til bestemmelserne herom i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (OK [11.06.2](#)).

Stk. 3.

Funktionsløn ydes, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg.

Ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt med ikrafttræden tidligere end den 1. april 2003, forbliver ikke-pensionsgivende medmindre andet aftales.

Stk. 4.

Der er centralt aftalt følgende:

- Til speciallæger og overlæger ved børne- og ungdomspsykiatrien ydes et pensionsgivende tillæg på 9.000 kr. årligt (31. marts 2018-niveau).

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes udover grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer.

Stk. 2.

Kvalifikationsløn aftales decentralt.

Fastsættelsen af kvalifikationsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er anført i bilag x om vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 3.

Kvalifikationsløn ydes, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg.

Ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt med ikrafttræden tidligere end den 1. april 2003, forbliver ikke-pensionsgivende medmindre andet aftales.

§ 8. RESULTATLØN

Der kan ydes resultatløn jf. Aftale om lokal løndannelse for overlæger m.fl. (OK 11.20.15)

§ 9. OVERGANGSBESTEMMELSER (OVERLÆGER)

Stk. 1.

Overlæger, der var ansat den 31. marts 2003, bevarede i forbindelse med overgang til nye lønformer pr. 1. april 2003 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn, overlægepulje og lokale chefpuljer.

Aftale om lønforbedringer af decentral løn, overlægepulje eller andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes efter den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2.

Overlæger, som ved overgang til nye lønformer fik et ikke-pensionsgivende overgangstillæg på 23.522 kr. (31. marts 2018 niveau), bevarer dette overgangstillæg under ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

For overlæger, der pr. 1. april 2003 oppebar tillæg ydet efter aftalen om tillægspulje for overlæger (overlægepuljen), blev dette (overlægepulje-)tillæg nedsat med 11.761 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 3.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationslønnen under den pågældendes ansættelse, dog bortset fra forfremmelser til højere grundlønninger. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

§ 10. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 11. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Lægernes Pension.

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag for speciallæger udgør 19,36 % - af de pensionsgivende lønde. Det samlede pensionsbidrag for overlæger udgør 20,00 % af de pensionsgivende lønde.

Egetbidraget udgør 1/3 del af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 3

Hvis en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse ydet af en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, indbetales sædvanlige pensionsbidrag, som om der var afholdt ferie med løn.

Stk. 4.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 5.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (OK [11.12.1](#)).

Stk. 6.

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske. Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

1. størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
2. perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 7.

Ændringer i vedtægter/regulativer for Lægernes Pension samt nye regulativer/vedtægter for Lægernes Pension skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 8.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der er indbetalt efter den 1. april 1995. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder hidtidige regler.

Tilbagekøb kan dog finde sted for så vidt angår pensionsbidrag, der er indbetalt for udenlandske statsborgere, i forbindelse med at de tager bopæl uden for Danmark. Lægernes Pension har udarbejdet skema om ansættelsesoplysninger m.v. herom.

Stk. 9

Udenlandske læger i forskerstillinger eller særligt specialiserede stillinger, som er ansat tidsbegrænset i stillinger som speciallæge og overlæge, kan vælge at få udbetalt det samlede pensionsbidrag som løn.

Det er en betingelse, at ansættelsen sker for en periode på højst 5 år.

Ansættelsesmyndigheden udbetaler det samlede pensionsbidrag som løn til den ansatte med fradrag af præmie til gruppeliv i stedet for at indbetale pensionsbidrag til den pensionsordning, der er angivet i overenskomsten.

Den ansatte er under ansættelsen omfattet af gruppelivsordningen. Ansættelsesmyndigheden indbetaler den til enhver tid gældende præmie til gruppelivsforsikringen.

Ved udbetaling af løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af merarbejdsbetaling.

BEMÆRKNINGER:

Ved "Udenlandske læger" forstås læger uden dansk statsborgerskab, der er rekrutteret i udlandet og ansættes i tidsbegrænsede stillinger.

Hvis en ansættelse forlænges, finder bestemmelsen fortsat anvendelse. Den samlede ansættelsestid omfattet af bestemmelsen kan dog ikke overstige 5 år. Ved fortsat ansættelse ud over 5 år, ved stillingsskift, ved skift fra en region til en anden, eller ved overgang til tidsbegrænset ansættelse indbetales herefter fuldt pensionsbidrag i henhold til overenskomsten.

Bestemmelsen finder alene anvendelse, hvis den ansatte anmoder om at få det samlede pensionsbidrag (både arbejdsgiver- og egetbidraget) udbetalt som løn under ansættelsen.

Den ansatte kan også senere i løbet af ansættelsen vælge at få udbetalt pensionsbidraget, forudsat de almindelige betingelser i bestemmelsen er opfyldt. I så fald udbetales pensionsbidraget fra førstkomende mulige lønudbetaling. Allerede indbetalte pensionsbidrag kan ikke tilbageføres med henblik på udbetaling til den ansatte.

En ansat, der hidtil har fået pensionsbidrag udbetalt som løn, kan vælge at træde ud af ordningen, hvorefter der for den resterende del af ansættelsen skal ske indbetaling af pensionsbidrag efter de almindelige regler. Indbetaling af pensionsbidrag sker fra først kommende mulige lønudbetaling.

Allerede ansatte, der ved bestemmelsens ikrafttræden opfylder betingelserne for at få pensionsbidraget udbetalt som løn, kan vælge at blive omfattet af bestemmelsen for den resterende del af ansættelsen, dog ikke for længere tid end 5 år fra ansættelsens starttidspunkt.

Det henstilles, at ansættelsesmyndigheden i forbindelse med ansættelsen gør ansøgeren opmærksom på muligheden for at få udbetalt pensionsbidraget som løn, således at ansøgeren allerede fra starten af ansættelsen kan få mulighed herfor.

§ 12. FRIT VALG

Stk. 1.

Speciallægen og overlægen kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15 %, i stedet for indbetaling til Lægernes Pension skal udbetales som løn og/eller helt eller delvist indbetales af arbejdsgiver til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning.

BEMÆRKNINGER:

Det er en forudsætning for indbetaling til en opsparingsordning, at den ansattes pensionsordning har oprettet en opsparingsordning.

Indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning sker af beløbet efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Der er med opsparingsordningen ikke etableret ret til tjenestefrihed.

Ansættelsesmyndigheden kan efter anmodning fra den ansatte bevilge tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod regionens interesse, jf. § 28)

Stk. 2.

Speciallægen og overlægen henvender sig til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn og/eller indbetalt til en opsparingsordning i tilknytning til den ansatte pensionsordning. Hvis speciallægen og overlægen vælger udbetaling og/eller indbetaling, sker det på følgende vilkår:

1. Beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018 niveau.
2. Der beregnes 2,49 % i særlig feriegodtgørelse.
3. Beløbet udbetales/indbetales månedsvis bagud.
4. Der foretages valg for mindst et år ad gangen.

5. Hvis den enkelte overlæge ønsker omvalg, sker dette på speciallægens og overlægens eget initiativ og tidligst efter et år

§ 13. ATP-BIDRAG

Speciallæger og overlæger er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag OK [11.33.1.](#)

KAPITEL 3. ARBEJDSTID, VAGT, FRIDAGE M.V.

§ 14. ARBEJDSTILRETTELÆGGELSE

Stk. 1.

Arbejdet kan tilrettelægges på følgende måder:

- a) Tjeneste
- b) Rådighedsvagt på tjenestestedet
- c) Rådighedsvagt uden for tjenestestedet
- d) Beredskabsvagt

I den samlede arbejdstid indgår endvidere ikke-skemalagte disponible arbejdstimer.

Arbejdstidens fordeling på ugens dage sker efter forudgående drøftelser med afdelingens læger, og fastsættes af den afdeling eller lignende, der er bemyndiget hertil, under hensyntagen til arbejdsgangen.

Stk. 2.

Der skal foreligge en plan over tjenester, vagter og ugentlige fridage mindst 4 uger forud.

Ikke-skemalagte disponible arbejdstimer fremgår ikke af planen.

BEMÆRKNINGER:

Ikke-skemalagte disponible arbejdstimer omfatter arbejdsopgaver, som lægen forventes at varetage, men hvor opgaveløsningen ikke kræver tilstedeværelse på tjenestestedet i et forud fastlagt tidsrum. Ledelsen kan undtagelsesvist i særlige konkrete situationer stille krav om opholdssted og/eller tidspunkt for udførelsen af det ikke skemalagte arbejde.

Lægen og den nærmeste leder drøfter ved ansættelsens start og løbende efter behov omfanget af de opgaver, der skal varetages i de ikke-skemalagte disponible arbejdstimer, og lederen fastsætter på grundlag heraf hvor mange timer, der afsættes til ikke-skemalagte arbejde i normperioden.

Det ikke-skemalagte arbejde er ikke omfattet af hyppighedsregler, bestemmelser om ulempetillæg samt øvrige bestemmelser vedrørende beregning og aflønning om tjeneste og vagt [jf. §§ 16-25].

Ændring af den enkelte tjenestes beliggenhed inden for en 4-ugers periode forud for tjenestens afvikling, kan kun finde sted i særlige tilfælde (f.eks. sygdom, samfundskritiske epidemier, akutte beredskabssituationer mv.). Det forudsættes, at lægen orienteres forud for ændringen.

Stk. 3.

Senest 48 timer før påbegyndelsen af afspadsering skal lægen være oplyst om afspadseringen. Afspadsering, som afvikles for at overholde hviletidsforhold i henhold til arbejdsmiljøloven m.v., er ikke omfattet af bestemmelsen.

Stk. 4.

Ved ændringer i vagtformen gives et varsel på 3 måneder.

Stk. 5.

Der kan ikke planlægges udført elektive operationer og ambulatorievirksomhed

- På hverdage (mandag – fredage) i tidsrummet fra kl. 21 til kl. 07
- På lørdage og søndage i tidsrummet fra kl. 16 til kl. 07
- På søgnehellidage

I særlige situationer, kan det lokalt aftales at udføre elektive operationer og ambulatorievirksomhed på andre tidspunkter.

BEMÆRKNINGER:

Tjeneste, der omfatter elektiv behandling, vil i særlige tilfælde (fertiliseringsbehandling) tillige kunne tilrettelægges på søgnehellidage.

§ 15. ARBEJ DSTID

Stk. 1.

Lønnen efter denne overenskomst forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer ugentlig.

Stk. 2.

Det daglige arbejde tilrettelægges under hensyn til afdelingens/områdets/sygehusets/institutionens drift, samt de af ledelsen nærmere fastsatte bestemmelser herfor.

Stk. 3.

Normperioden er 14 uger, men kan ved lokal aftale fastsættes til en anden længde, dog minimalt 4 uger og maksimalt 26 uger (eller måneder svarende hertil).

Normtimetallet for normperioden udgør de i perioden skemalagte timer.

Stk. 4.

Der er ret til en betalt spisepause af mindre end ½ times varighed, som indregnes i arbejdstiden, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdspladsen/institutionen.

BEMÆRKNINGER:

Retten til betalt spisepause forudsætter, at den ansatte står til rådighed i pausen.

Der er ikke med denne bestemmelse tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægningen, ligesom bestemmelsen ikke har betydning for praktiseringen af eksisterende arbejdstidsregler.

Retten til betalt spisepause bortfalder ikke, selvom arbejdsgiver forlænger pausens varighed eller giver afkald på den ansattes rådighedspligt

§ 16. TJENESTE

Stk. 1.

Tjeneste kan tilrettelægges alle ugens dage og udføres på tjenestestedet.

Tjeneste er en forud fastlagt periode med effektivt arbejde af 6 til 13 timer.

Tjeneste kan efter konkret aftale med special- og overlægen varetages fra hjemmet, jf. Rammeaftale om Tele- og Hjemmearbejde (OK 11.26.1)

Tjeneste i tidsrummet mellem kl. 18 og kl. 23 kan normalt højst pålægges hvert 4. døgn som et gennemsnit over en normperiode.

Tjeneste i tidsrummet efter kl. 23 kan normalt højst pålægges hvert 5. døgn som et gennemsnit over en normperiode.

Tjeneste i tidsrummet kl. 23 og kl. 07 kan alene planlægges i henhold til stk. 3.

Tjeneste på lørdage og søndage kan normalt ikke pålægges oftere end fire gange på en måned.

Stk. 2.

Tjeneste opgøres i forholdet 1:1 og indregnes i arbejdstiden.

Stk. 3.

Tjeneste kan tilrettelægges som 2-skiftet tjeneste. Det enkelte skift har en varighed på op til 13 timer inklusiv overlap. Tjeneste af denne type efter kl. 21 kan normalt højst pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit over en normperiode.

Bestemmelsen i § 16, stk. 1, om, at tjeneste efter kl. 18.00 normalt højst kan pålægges hvert 4. døgn som et gennemsnit over en normperiode, finder således ikke anvendelse for 1. skiftet i en døgndækkende tjeneste af denne type. Det forudsættes i sådanne tilfælde, at 1. og 2. skifte, som et gennemsnit over en normperiode, fordeles ligeligt mellem de læger, der indgår i vagtlaget.

I det omfang, der er læger, som alene varetager 1. skiftet, vil de være omfattet af vagthyppigheden efter § 21, stk. 1

BEMÆRKNING:

På dage, hvor læger, der indgår i vagtlaget, ikke indgår i 1. og 2. skiftet, tilrettelægges arbejdet så vidt muligt i dagtiden.

§ 17. RÅDIGHEDSVAGT PÅ TJENESTESTEDET

Stk. 1.

Rådighedsvagt på tjenestestedet er en vagt, hvor lægen opholder sig på sygehuset og er til rådighed for effektivt arbejde.

Vagten kan indeholde forud fastlagte perioder med effektivt arbejde.

Vagten kan tilrettelægges alle ugens dage.

Vagten kan have en længde af 6 til 25 timers varighed (inkl. "overlap").

Vagt i tidsrummet mellem kl. 18 og kl. 23 kan normalt højst pålægges hvert 4. døgn som et gennemsnit over en normperiode

Vagt i tidsrummet efter kl. 23 kan normalt højst pålægges hvert 5. døgn som et gennemsnit over en normperiode.

Vagt mellem kl. 23 og kl. 07 kan ikke opdeles og skal kombineres med mindst 6 timers tjeneste eller rådighedsvagt enten før kl. 23 eller efter kl. 07.

Vagt på lørdage og søndage kan normalt ikke pålægges oftere end fire gange på en måned.

Stk. 2.

Rådighedsvagt på tjenestestedet, hvor lægen ikke udfører effektivt arbejde, indregnes i arbejdstiden i forholdet 1:0,75. I stedet for indregning i arbejdstiden kan der lokalt aftales betaling for timer, hvor lægen ikke udfører effektivt arbejde under rådighedsvagt. Betalingen udgør 1:0,75 af den aktuelle timeløn pr. time.

§ 18. RÅDIGHEDSVAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET

Stk. 1.

Vagt uden for tjenestestedet indebærer, at lægen skal kunne give møde omgående efter tilkald, dog normalt senest 30 minutter efter tilkald. Lægen tager ud fra en lægelig vurdering selv stilling til, om det er nødvendigt at indfinde sig på afdelingen.

Vagten kan tilrettelægges alle ugens dage.

Vagten skal have en længde af 6 til 25 timers varighed (inkl. "overlap").

Vagt uden for tjenestestedet kan normalt højst pålægges hvert 3. døgn som et gennemsnit for en vagtperiode.

BEMÆRKNINGER:

Læger, der har vagt uden for tjenestestedet, kan foretage stuegang for patienter, hvor den vagthavende læge under hensyn til tidssvarende lægefaglige standarder skønner det nødvendigt.

Hvis der på en afdeling er indlagt patienter, hvor det ud fra den vagthavende læges vurdering skønnes påkrævet, at disse patienter på et eller andet tidspunkt under

vagtperioden skal tilses af lægen, kan tidspunktet for tilsynet af praktiske grunde foregå på et på forhånd aftalt tidspunkt.

Stk. 2.

For hver times vagt udenfor tjenestestedet (såvel belastet som ubelastet) betales 1/3 timeløn, dvs. 1/1924 af lægens samlede faste (netto-)årsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn). I funktions- og kvalifikationsløn indgår såvel centralt fastsatte som lokalt aftalte tillæg.

I stedet for betaling af vagtarbejdet kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at vagt udenfor tjenestestedet (såvel belastet som ubelastet) indregnes med 1/3 time pr. time i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Stk. 3.

Ved tilkald under rådighedsvagt uden for tjenestestedet i tidsrummet fra kl. 24 til kl. 6 transporteres lægen vederlagsfrit til og fra tjenestestedet.

§ 19. BEREDSKABSVAGT

Stk. 1.

Beredskabsvagter kan anvendes ved vagter, hvor det ikke forudsættes, at der er adgang til patientjournal, og hvor der primært er tale om få eller sjældne telefoniske henvendelser til vagthavende og hvor der i gennemsnit over en normperiode maksimalt er behov for fremmøde en gang.

Beredskabsvagt indebærer, at lægen skal kunne give møde på afdelingen med et efter omstændighederne passende varsel. Lægen tager ud fra en lægelig vurdering selv stilling til, om det er nødvendigt at indfinde sig på afdelingen.

Beredskabsvagt kan tilrettelægges alle ugens dage.

Beredskabsvagt skal have en længde på 6-24 timers varighed

Beredskabsvagt kan normalt højst pålægges hvert 3. døgn som et gennemsnit for en vagtperiode.

BEMÆRKNINGER:

Beredskabsvagten kan således anvendes der hvor (bag)vagten varetages af en ikke-speciallæge, og special- eller overlægen derved fungerer som supplerende faglig rådgivning.

Stk. 2.

Beredskabsvagt betales på hverdage med 1.352,75 kr. pr. vagt (31. marts 2018 niveau) og på lørdage, søndage og søgnehellidage med 1.912,34 kr. pr. vagt (31. marts 2018 niveau). Vagthonorarerne er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.

Stk. 3.

Ved tilkald under beredskabsvagt i tidsrummet fra kl. 24 til kl. 6 transporteres lægen vederlagsfrit til og fra tjenestestedet.

Stk. 4.

Bestemmelserne om beredskabsvagt er ikke til hinder for, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår for etablering af rådighedsordning for særlige formål, herunder hvor der er færre end 3 læger, som indgår i ordningen.

§ 20. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER VAGT PÅ TJENESTESTEDET

Stk. 1.

Effektivt arbejde under en rådighedsvagt på tjenestestedet indregnes i arbejdstiden i forholdet 1:1. I stedet for indregning i arbejdstiden, kan der lokalt aftales udbetaling for timerne. Betalingen udgøres af den aktuelle timeløn pr. time.

For timer i tidsrummet 23-07 ydes herudover en betaling på 50 % af den aktuelle timeløn.

En rådighedsvagt på tjenestestedet må dog ikke indregnes med mindre end 6 timer i arbejdstiden, forudsat at der ikke er aftalt udbetaling efter § 17, stk. 2, 2. pkt.

Stk. 2.

Effektivt arbejde under rådighedsvagt på tjenestestedet opgøres pr. påbegyndt time, hvor yderligere arbejde inden for samme time ikke medregnes.

Det gennemsnitlige antal effektive timer fastlægges efter lokal forhandling for hvert enkelt vagtlag.

Hvis parterne ikke kan blive enige, foretages en opgørelse af det effektive arbejde under vagten i en 3-måneders periode.

Opgørelsesperioden kan være månederne september, oktober, november eller månederne januar, februar, marts. Hvis parterne kan blive enige, kan en anden periode anvendes.

På baggrund af opgørelsen fastlægges herefter den gennemsnitlige værdi af det effektive arbejde under vagten.

En lokalaftale om gennemsnitsopgørelser kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Når aftalen opsiges, indledes forhandlinger om en ny aftale.

Er der ikke opnået enighed om en ny aftale, når den gamle udløber, skal det effektive arbejde løbende registreres og indgå i opgørelsen af den enkelte læges arbejdstid, indtil en ny aftale træder i kraft.

§ 21. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER RÅDIGHEDSVAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET OG BEREDSKABSVAGT

Stk. 1.

Det effektive arbejde under vagt uden for tjenestestedet samt for beredskabsvagt opgøres som den gennemsnitlige værdi af arbejdet og indregnes i arbejdstiden.

I stedet for indregning i arbejdstiden kan der lokalt aftales betaling for effektivt arbejde under vagt. Betalingen udgør 512,85 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau).

Det effektive arbejde regnes fra tilkaldelsen til afslutningen af arbejdet. Det effektive arbejde opgøres pr. påbegyndt time, hvor yderligere arbejde inden for samme time ikke medregnes. Telefonopkald opgøres og indregnes dog svarende til den faktiske belastning.

Ved vurderingen af den gennemsnitlige belastning af telefonopkald i et vagtlag tages der udgangspunkt i telefonopkaldenes længde, tidspunkter på døgnet, antal og afledte aktiviteter.

Der er således ikke nødvendigvis tale om en minut-for-minut-opgørelse eller en opgørelse, hvor et telefonopkald tæller en time uanset længde.

Stk. 2.

Det gennemsnitlige antal effektive timer fastlægges efter lokal forhandling for hvert enkelt vagtlag.

Med henblik på betaling af ulempetillæg, jf. § 23, fastlægges den gennemsnitlige fordeling af de effektive timer ved vagt uden for tjenestestedet på henholdsvis før og efter kl. 18 samt på henholdsvis hverdage, lørdage, søndage og sønehelligdage.

Hvis parterne ikke kan blive enige, foretages en opgørelse af det effektive arbejde under vagten i en 3-måneders periode.

Opgørelsesperioden kan være månederne september, oktober, november eller månederne januar, februar, marts. Hvis parterne kan blive enige, kan en anden periode anvendes.

En lokalaftale om gennemsnitsopgørelser kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Når aftalen opsiges, indledes forhandlinger om en ny aftale.

Er der ikke opnået enighed om en ny aftale, når den gamle udløber, skal det effektive arbejde løbende registreres og indgå i opgørelsen af den enkelte læges arbejdstid, indtil en ny aftale træder i kraft.

§ 22. ØVRIGE ARBEJDSTILRETTELÆGGELSESFORHOLD

Stk. 1.

Hvis arbejdet tilrettelægges som en kombination af tjeneste og rådighedsvagt på tjenestestedet kan rådighedsvagter/tjeneste mellem kl. 18 og kl. 23 normalt højst pålægges hvert 4. døgn og mellem kl. 23 og kl. 07 højst hvert 5. døgn regnet som et samlet gennemsnit over en normperiode.

Stk. 2.

Hvis arbejdet tilrettelægges som en kombination af vagt uden for tjenestestedet og rådighedsvagt på tjenestestedet og/eller tjeneste, kan vagt/tjeneste mellem kl. 18 og kl. 23 normalt højst pålægges

hvert 4. døgn og mellem kl. 23 og kl. 07 højst hvert 5. døgn beregnet som et samlet gennemsnit over en normperiode.

Stk. 3.

Såfremt bestemmelserne om hyppighedsregler, jf. § 16, stk. 1, § 16, stk. 3, § 17, stk. 1, § 18, stk. 1 samt § 19, stk. 1, overtrædes, honoreres lægen for de for hyppige tjenester/vagter med følgende:

For tjeneste i henhold til § 16, stk. 1 og stk. 3, for de for hyppige tjenester med tillæg af 100 % af den aktuelle timeløn.

For rådighedsvagt i henhold til § 17, stk. 1 og vagt uden for tjenestestedet i henhold til § 18, stk. 1, for de for hyppige vagter med tillæg af 50 % af den aktuelle timeløn.

For beredskabsvagt i henhold til § 19, stk. 1, for de for hyppige vagter med tillæg af 50% af vagthonoraret.

Stk. 4

For deltidsansatte nedsættes hyppighederne jf. stk. 1-2 forholdsmæssigt.

Stk. 5.

Indeholder arbejdstilrettelæggelsen rådighedsvagt på tjenestestedet eller tjeneste efter kl. 23, skal der stilles vagtværelse til rådighed for lægen.

BEMÆRKNINGER:

Vagtværelset skal indeholde soveplads og relevant arbejdsstation af tidssvarende standard. Vagtværelset må ikke om dagen benyttes til andre formål. Værelset skal være aflåseligt, og der skal være adgang til toilet og bad.

Med adgang til bad og toilet forudsættes det, at vagtværelser projekteret efter 1. oktober 1971 har direkte adgang til bad og toilet.

Stk. 6.

Det effektive arbejde under vagt må maksimalt udgøre i alt 13 timer, uanset hvilken vagtform, der anvendes. Ved lokalaftale kan grænsen hæves fra 13 til 16 timer.

Stk. 7

Hvor den lokale repræsentant for de forhandlingsberettigede organisationer angiver, at arbejdets tilrettelæggelse udgør et arbejdsmiljømæssigt problem, skal der på begæring afholdes en lokal forhandling og tages initiativer til afdækning, forebyggelse og afhjælpning af problemet. Hvis en af parterne anmoder om det, inddrages overenskomstens parter.

Stk. 8

Hvis den lokale ledelse kan konstatere utilsigtede konsekvenser af anvendelsen af arbejdstidsreglerne i denne overenskomst i forhold til kapaciteten, kan der afholdes lokal

forhandling om håndtering af dette. Hvis en af parterne anmoder om det, inddrages overenskomstens parter.

§ 23. ULEMPETILLÆG

Stk. 1.

Ulempetillæg ydes ved følgende tjeneste:

- Effektiv tjeneste
- Rådighedsvagt på tjenestestedet
- Effektivt arbejde under vagt uden for tjenestestedet og beredskabsvagt

Der ydes ulempetillæg som følger:

163,73 kr. (31. marts 2018 niveau) per time i følgende tidsrum:

- Mandag til fredag fra kl. 18 til kl. 08. Fredag fra kl. 18 til kl. 24
- Lørdag, søndag og søgnehelligdage fra kl. 08 til kl. 20

198,72 kr. (31. marts 2018 niveau) per time i følgende tidsrum:

- Lørdag, søndag og søgnehelligdage fra kl. 00 til kl. 08 og fra kl. 20 til kl. 24.
- Mandag samt dage efter en søgnehelligdag fra kl. 00 til kl. 08.

Stk. 2.

Der ydes for deltagelse i tjeneste tilrettelagt som 2-skiftet tjeneste efter bestemmelserne i § 16, stk. 3 et tillæg på 800 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. skift.

§ 24. MERARBEJDE

Stk. 1.

Læger er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere (OK 33.01.2.1).

Stk. 2.

Planlagt arbejde som overskrider de for normperioden skemalagte timer opgøres og honoreres efter stk. 4 – 5.

BEMÆRKNINGER

Tilfældige overskridelser af den fastlagte og planlagte arbejdstid på dagen afregnes ikke som timer efter stk. 2.

Stk. 3.

Timer efter stk. 2 kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Beslutning herom sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold.

Stk. 4.

Timer efter stk. 2, der afvikles med frihed, tillægges 50 % og oprunding til hele timer foretages. Såfremt erstatning med frihed ikke er givet ved udgangen af kalendermåneden efter normperiodens afslutning, udbetales det med et beløb pr. arbejdstime beregnet som 1/1924 af lægens samlede faste (netto)-årsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn) med tillæg af

50 %. Arbejde afregnes i hele og halve timer. I beregningsgrundlaget for arbejdsbetaling indgår såvel centralt fastsatte som decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 5.

Der kan ved aftale mellem den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation og ledelsen for den enkelte læge aftales en længere periode end en måned for afspadsering af timer efter stk. 2, ligesom der kan aftales en tidligere udbetaling af timer efter stk. 2.

§ 25. FRIHED OG ERSTATNINGSFRIHED

Stk. 1.

Læger har normalt fri på lørdage, søndage og søgnehellidage. Der vil kun i helt ekstraordinære situationer kunne pålægges tjeneste og vagt på lørdage og søndage oftere end hver anden weekend i gennemsnit over et år.

Stk. 2.

Såfremt en læge har været pålagt tjeneste på en lørdag, søndag eller søgnehellidag, ydes en anden fridag herfor. Denne fridag medregnes ikke i den ugentlige arbejdstid.

Stk. 3.

Søgnehellidage (bortset fra lørdage og søndage) medregnes i den ugentlige arbejdstid med 7,4 timer for fuldtidsansatte.

Stk. 4.

Der ydes en ugentlig fridøgnperiode af 55 til 64 timers samlet varighed.

Opdeles fridøgnperioden, skal hver periode udgøre mindst 35 timer, dog 32 timer, såfremt der er indgået aftale om nedsættelse af hviletiden.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder sker ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

Stk. 5

Har en speciallæge eller overlæge haft beredskabsvagt på en søndag eller søgnehellidag ydes en anden fridag herfor. Har der været fremmøde under beredskabsvagt på en lørdag ydes ligeledes en anden fridag. Disse fridage medregnes ikke i den ugentlige arbejdstid.

KAPITEL 4. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

§ 26. SENIORVILKÅR

Stk. 1.

Der ydes en årlig seniorbonus til den ansatte på 2 % af den sædvanlige løn fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år. Seniorbonussen udbetales en gang årligt i januar.

Den enkelte medarbejder kan konvertere sin seniorbonus til en anden seniorordning.

I forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale, drøfter ledelsen og medarbejderen, hvad der skal til for, at den pågældende medarbejder vil fortsætte på arbejdspladsen, herunder hvilken seniorordning, der vil være rigtig for den pågældende.

Den årlige seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombination heraf:

- Betalte fridage (seniordage) maks. 5
- Ekstraordinær pensionsindbetaling

En medarbejder, der vælger at konvertere sin bonus til et eller flere af ovenstående elementer skal på eget initiativ give arbejdsgiveren besked herom senest 1. oktober året før bonussen ville være kommet til udbetaling.

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

Til medarbejdere der fratræder, inden bonussen kommer til udbetaling i januar måned, udbetales en forholdsmæssig andel af bonussen.

Stk. 2.

Tjeneste eller rådighed på tjenestestedet mellem kl. 23 og 07 kan pålægges indtil speciallægens og overlægens fyldte 62. år. For speciallæger og overlæger, der er fyldt 62 år, kan tjeneste og rådighed på tjenestestedet i det nævnte tidsrum alene finde sted efter aftale mellem regionen og den pågældende speciallæge og overlæge. Vagt uden for tjenestestedet mellem kl. 23 og 07 kan pålægges indtil speciallægens og overlægens fyldte 64. år. For speciallæger og overlæger, der er fyldt 64 år, kan vagt uden for tjenestestedet i det nævnte tidsrum alene finde sted efter aftale mellem regionen og den pågældende speciallæge og overlæge.

Det bør tilstræbes, at der i videst muligt omfang sker en vagtudtynding for speciallæger og overlæger, der er fyldt 62 år. Der henvises i øvrigt til Rammeaftale om seniorpolitik (OK 11.22.1).

BEMÆRKNINGER:

Overlæger, der pr. 31. marts 2027 oppebærer seniorvilkår jf. § 22 i overenskomst for overlæger, eller vil kunne opnå denne ret senest 31. marts 2030, skal træffe endeligt valg senest 31. marts 2027 for at bevare seniorvilkårene efter overenskomst for overlæger § 22, og kan dermed ikke senere overgå til de nye seniorvilkår efter denne overenskomst.

§ 27. ATTESTUDSTEDELSE

Indtil ændrede bestemmelser måtte blive fastsat ved forhandling mellem overenskomstens parter gælder følgende:

1. Det påhviler læger uden særligt vederlag at udfærdige eller medvirke ved udfærdigelsen af attester om de foretagne lægelige undersøgelser og behandlinger samt om disses resultat og

om patienternes tilstand, for så vidt den pågældende attest vedrører den sygdom, som patienten behandles eller har været behandlet for på institutionen, eller attesten vedrører sådanne oplysninger, som institutionen må ligge inde med, og som i øvrigt ikke eller ikke uden særlig vanskelighed vil kunne tilvejebringes.

Uden særligt vederlag påhviler det herefter lægerne at udstede:

Dødsattester, herunder kopier, medicolegale ligsynsattester og attester vedrørende transport af lig, indstillings- og optagelsesattester til helbredelsesinstitutioner, plejehjem, alderdomshjem o.l., simple syge- og raskmeldinger samt udtalelser, der kan ligestilles med lægebreve og journaludskrifter, herunder sådanne politiattester, hvis indhold svarer til vidneudsagn.

2. Læger kan kræve særskilte honorarer for udstedelse af følgende attester, for så vidt honorar efter tidligere anerkendt praksis har kunnet kræves:

Attester til pensions- og forsikringsselskaber, samt attester til ankenævn, ankestyrelsen og arbejdsskadestyrelsen, attester til sikringsstyrelsen i det omfang, hvor taksten er i henhold til gældende lov, speciallægeerklæringer og sådanne erklæringer, der efter deres form og indhold må sidestilles hermed, samt politierklæringer og erklæringer til retsligt brug indeholdende nærmere motiveret skøn.

3. Den tid, der medgår til udfærdigelsen af de attester, for hvilke særskilt honorar kan kræves, kan ikke medregnes i arbejdstiden.

§ 28. TJENESTEFRIHED

Stk. 1.

Regionen kan give en læge tjenestefrihed i indtil 5 år. Tjenestefriheden kan gives uden løn, eller med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag.

Stk. 2.

Regionen og den forhandlingsberettigede organisation kan aftale, at regionen indbetaler 2/3 af pensionsbidraget af den pensionsgivende løn, mod at den ansatte selv indbetaler 1/3 af pensionsbidraget af den samme løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

§ 29. EFTERUDDANNELSE

Stk. 1.

For at sikre, at den enkelte læge er opdateret i forhold til patientbehandling og faglig udvikling, har lægen ret og pligt til efteruddannelse, som er relevant for varetagelsen af stillingen i minimum 10 dage årligt.

Stk. 2.

Der indgås, i forbindelse med afholdelse af den årlige MUS, aftale om en gensidigt forpligtende efteruddannelsesplan. I efteruddannelsesplanen skal der tages højde for udvikling af faglige og evt. ledelsesmæssige kompetencer. Efteruddannelsesplanen kan have et flerårigt sigte.

Der følges minimum én gang årligt op på, i hvilket omfang efteruddannelsesplanen er fulgt, og om de aftalte aktiviteter, herunder antallet af dage, i efteruddannelsesplanen er opfyldt. Det aftales på MUS, hvordan og hvornår dette sker.

Hvis efteruddannelsesplanen ikke er fulgt, aftales eventuelle justeringer under hensyntagen til et flerårigt sigte.

Stk. 3.

Efteruddannelse tilrettelægges under hensyn til både den enkelte læges ønsker og afdelingens behov og drift.

§ 30. VIKARIATER

Stk. 1.

Vikarer oppebærer løn, og der indbetales pensionsbidrag, som hvis pågældende var ordinær ansat i stillingen, jf. dog stk. 2.

Stk. 2.

Vikarer, der ud over vikariatet er fuldtidsansat med lægeligt arbejde i anden ansættelse, betales pr. times tjeneste (normaltjeneste, vagt på tjenestestedet og effektiv tjeneste under vagt uden for tjenestestedet) en timeløn, der svarer til 1/1924 af den (netto-)årsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn), lægen ville oppebære ved ordinær ansættelse i stillingen. I funktions- og kvalifikationsløn indgår såvel centralt fastsatte som decentralt aftalte tillæg. Til timelønnen ydes et tillæg på 50 %.

Der ydes ulempetillæg efter bestemmelserne i § 23.

Vagt uden for tjenestestedet honoreres som rådighedsvagt på tjenestestedet, hvis vikaren udfører tjenesten ved et sygehus, der er geografisk adskilt fra lægens hovedarbejdssted. Forud for vagten kan den enkelte læge og sygehuset skriftligt aftale andre vilkår.

Der indbetales ikke bidrag til pensionsordning.

Stk. 3.

Til vikarer ydes rejsegodtgørelse i henhold til § 36, pkt. 25, ved påbegyndelsen (udrejsen) og afslutningen (hjemrejsen) af et vikariat. Rejsegodtgørelse ydes dog ikke ved vikariater, der er bestemt til at vare mere end 4 måneder, og som varer mindst dette tidsrum. Dersom vikaren afbryder et tjenesteforhold, der er bestemt til at vare mere end 4 måneder, opnår den pågældende ikke herved adgang til rejsegodtgørelse.

Stk. 4.

For vikariater på ubestemt tid, der ikke varer ud over 1 måned, betragtes ansættelsesforholdet som ophørt, når vikaren ikke længere gør tjeneste i vikariatet. For alle øvrige vikariater gælder de opsigelsesbestemmelser, der er gældende for læger ansat i henhold til § 46.

Stk. 5.

Lægen oppebærer løn under sygdom ved en vikaransættelse.

§ 31. BIBESKÆFTIGELSE - OPLYSNINGSPLIGT

Stk. 1.

Aftale om oplysningspligt ved bibeskæftigelse indgået mellem Foreningen af Speciallæger, Yngre Læger og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (OK 22.04.4) gælder.

Stk. 2.

Overlæger har efter regionsrådets bestemmelser herfor mulighed for at holde konsultation på sygehuset.

§ 32. NATURALYDELSER

Sygehuset er forpligtet til at tilrettelægge kostforplejningen for de læger, der har tjeneste i aften- og nattimerne, således at de mod betaling kan få de normale måltider uanset forskydninger i deres tjeneste.

§ 33. FORSIKRING VED AMBULANCETRANSPORTER

I tilfælde, hvor læger tjenstligt deltager i ambulancetransporter med bil eller flyvemaskiner, tegnes der en rejseforsikring med en dækningssum på 5.000.000 kr. ved død eller ulykke.

§ 34. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte eller arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 35. OPSIGELSE OG AFSKEDIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens regler om opsigelse (bortset fra § 2, stk. 2 til 6, og § 2a samt § 5, stk. 2) anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op.

Opsigelse fra regionens side skal ske med mindst 6 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang.

Opsigelse fra lægens side skal ske med 3 måneders varsel til ophør ved en måneds udgang.

Stk. 2.

Såfremt en speciallæge eller overlæge, der har været uafbrudt beskæftiget som læge ved samme region/amt i 10 år eller herudover, opsiges, skal regionen ved speciallægens eller overlægens fratræden udrede et beløb svarende til 3 måneders løn.

Bestemmelsen finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

Stk. 3.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til den forhandlingsberettigede organisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 4.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, underrettes den forhandlingsberettigede organisation skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres den forhandlingsberettigede organisation herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kan udleveres til den forhandlingsberettigede organisation.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Foreningen af Speciallæger

CVR nummer 89154510 eller sikker e-mail: fas@dadl.dk

Eller til

Yngre Læger

CVR nummer 22766015 eller sikker e-mail: yl@dadl.dk.

Underretningen til den forhandlingsberettigede organisation indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 5.

Den forhandlingsberettigede organisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 6.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i sygehusvæsenet i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan den forhandlingsberettigede organisation kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 5. Et sådant krav skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen. RLTN kan anmode organisationen om at modtage en kopi af sådanne krav samtidig med fremsættelsen over for regionen.

Stk. 7.

Et afskedigelsesnævn består af tre medlemmer, hvoraf en vælges af den forhandlingsberettigede organisation og en af Regionernes Lønnings- og Takstnævn, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap. 2.

Stk. 8.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiveres opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne, eller pålægges den tabende part.

Stk. 9.

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, f.eks. besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt

omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 36. ØVRIGE ANSÆTTelsesVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK 11.32.1) gælder:

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#)).
2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#)).
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
18. Konvertering af ulempetillæg (OK 11.17.1)
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).
21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.

26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).
27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#)).
28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#)).
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#)).
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).
32. Opsparing af frihed (OK [11.37.1](#)).
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).
34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).
36. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#)).

KAPITEL 5. OVERENSKOMSTENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 37. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomstens bestemmelser har – hvor intet andet er nævnt – virkning fra den 1. april 2027.

Stk. 2.

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029.

Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER:

For YNGRE LÆGER:

Bilag 4: Barselsprojekt

Projektbeskrivelse

Formål

Lovgivningen på barselsområdet er i de senere år blevet ændret ad flere omgange – dels som følge af implementering af EU-regler, dels som led i den generelle samfundsmæssige udvikling. Denne udvikling har medført en øget kompleksitet i rettigheder og pligter efter barselsloven samt i den generelle aftale om fravær af familiemæssige årsager.

De gældende regler er imidlertid ikke altid direkte overførbare til bestemmelserne om fratrådte lægers fravær ved graviditet, barsel og andre familiemæssige årsager, jf. YL-overenskomstens § 41. Det kan skabe usikkerhed både for de berørte læger og for arbejdsgiversiden i forhold til planlægning, administration og rettighedsafklaring.

Danske Regioner (RLTN) og YL er derfor blevet enige om, at parterne i perioden vil drøfte overenskomstens bestemmelser og den gældende lovgivning på området med det formål at sikre en bedre og mere gennemsigtig sammenhæng.

Drøftelserne skal understøtte intentionen bag overenskomstbestemmelsen om, at læger i uddannelsesforløb – som ofte har tidsbegrænsede ansættelser og dermed ikke en klassisk, kontinuerlig ansættelsessituation – så vidt muligt stilles rettighedsmæssigt som ansatte i faste stillinger.

En tydeligere og mere sammenhængende regulering vil:

- skabe bedre forudsigelighed og planlægningsmuligheder for de berørte læger
- styrke trygheden i forbindelse med graviditet, barsel og andre familiemæssige fraværssituationer
- understøtte arbejdsgiversidens mulighed for rettidig og hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse
- reducere fortolkningsusikkerhed og administrative gråzoner

Projektet skal komme med forslag til justering i overenskomsten, der kan imødekomme ovenstående formål for fratrådte læger i forbindelse med fravær af familiemæssige årsager.