

Overenskomst mellem PLA og YL

Overenskomsten træder i kraft 1. januar 2021. Der er lavet en særlig overgangsordning, som betyder, at allerede etablerede ansættelsesforhold, der er indgået inden overenskomstens ikrafttræden, ikke bliver omfattet af overenskomsten.

Ansættelser, der påbegyndes 1. januar 2021 og herefter, vil være omfattet af overenskomsten. Dette gælder også, selvom selve ansættelsesaftalen måtte være underskrevet før 1. januar 2021.

Overenskomsten gælder for perioden 1. januar 2021 og frem til 31. marts 2024, hvor den skal genforhandles.

Overenskomstens område

Overenskomsten gælder for speciallæger i almen medicin, der ansættes i en ledig kapacitet i en almen lægepraksis, som er medlem af PLA.

Arbejdsområde og ansættelseskontrakt

Medarbejderen udfører lægearbejde inden for den praktiserende læges arbejdsområde.

Ved ansættelsen skal der anvendes en standardkontrakt. Standardkontrakten overholder kravene efter reglerne i ansættelsesbevisloven, og er tilpasset forholdene for en ansat læge i almen praksis, herunder en aftale om medarbejderens lægevagtsarbejde.

Løn og pension

Der er aftalt en overenskomstfastsat bruttomånedsløn (inklusive eget pensionsbidrag) på 62.221,17 kr.

Det er muligt at forhandle løntillæg udover den overenskomstfastsatte. For disse løntillæg gælder, at det kan aftales at de er pensionsgivende.

Lønnen reguleres hver den 1. april og 1. oktober svarende til reguleringen af honorarer efter overenskomst om almen praksis.

Pension

Der indbetales til Lægernes Pension. Som bidrag til pensionsordningen indbetaler arbejdsgiver 11,66 % og medarbejderen 5,83 % af bruttomånedslønnen.

Arbejdstid

Den overenskomstmæssige løn er baseret på en 37 timers arbejdsuge. Der kan aftales både en højere og en lavere ugentlig arbejdstid. I så fald reguleres lønnen forholds-mæssigt.

En arbejdsdag kan sædvanligvis ikke være af under 4 timers varighed, medmindre andet i enkeltstående tilfælde konkret aftales.

I arbejdstiden indgår en betalt frokostpause, hvor medarbejderen står til rådighed for arbejdspladsen.

Over- og merarbejde

Det er forudsat, at der kan forekomme mindre udsving i den aftalte arbejdstid, som udlignes løbende.

Er der tale om pålagt mer- eller overarbejde, kan dette afspadseres med 1:1 i de følgende 3 kalendermåneder, efter at arbejdet er udført. Er dette ikke sket, udbetales mer- eller overarbejdet med timeløn 1:1.

Vagtarbejde

Da det er forskelligt fra region til region, hvordan, og hvorvidt en ansat læge kører lægevagt, herunder om det sker i eget eller i klinikens ydernummer, er dette oplysninger, der skal fremgå af ansættelseskontrakten.

Medarbejderen er forpligtet til, på lige fod med de øvrige læger i lægeklinikken, at deltage i lægevagten. Vagtarbejde indregnes som udgangspunkt ikke i den aftalte arbejdstid, og vagthonoraret tilfalder den ansatte læge.

Indbetales vagthonoraret til klinikens ydernummer, skal arbejdsgiver udbetale vagthonoraret til medarbejderen. Vagthonoreret afregnes særskilt, og der indbetales feriepenge med 12,5 % af vagthonoreret til feriekonto. Da arbejdsgiver i denne situation dels har udgift til lønsumsafgift, dels til feriepengene, er det præciseret i overenskomsten, at der tages højde herfor ved afregningen af vagthonoraret. P.t. er dette opgjort således, at klinikken udbetaler 85,37 % af vagthonoraret til medarbejderen.

Kører den ansatte læge lægevagterne i eget ydernummer, er både indtjeningen og udbetalingen klinikken uvedkommende.

Såfremt medarbejderen påtager vagtarbejde ud over den regionale minimumsforpligtelse, påhviler det medarbejderen at sikre sig, at dette vagtarbejde ikke griber ind i det daglige arbejde. Hvis dette vagtarbejde påvirker dagsarbejdstiden, skal dette være særskilt aftalt med arbejdsgiver.

Befordringsgodtgørelse

Benytter medarbejderen egen bil i forbindelse med arbejdet, afregnes der kørselsgodtgørelse efter statens takster.

Ferie og feriefriidage

Der er aftalt en ekstra ferieuge. Medarbejderen optjener og afvikler således seks ugers ferie. Ferien optjenes og afvikles efter reglerne i ferieloven. Ved fratræden afregnes feriegodtgørelse med 15 %. Falder den 24. december, 31. december og/eller grundlovsdag på en arbejdsdag anvender medarbejderen ferie de pågældende dage.

Endvidere er der aftalt et forhøjet ferietillæg på 1,95 %.

Efteruddannelse

Medarbejderen har ret til seks efteruddannelsesdage pr. kalenderår. De tre af disse dage er til systematisk efteruddannelse. For disse seks efteruddannelsesdage gælder, at arbejdsgiver ikke betaler for kursUSDeltagelsen og foretager fradrag i lønnen, og at medarbejderen ved kursUSDeltagelsen anvender midler fra efteruddannelsesfonden.

Sygdom og andet familiemæssigt fravær

Er medarbejderen omfattet af funktionærloven, ydes der fuld løn under sygdom.

Det er aftalt, at der er ret til betalt fravær på barns første sygedag, når barnet er under 15 år.

Herudover er det muligt at *aftale* et antal omsorgsdage med løn. Dette skal i givet fald særskilt aftales i ansættelseskontrakten.

Endelig har medarbejderen ret til fravær til pasning af nærtstående døende. Der ydes fuld løn i den periode, hvor klinikken er berettiget til fraværshjælp fra Administrationsudvalget.

Barsel og adoption

Medarbejderen har ret til løn under graviditetsorlov, barselorlov, fædreorlov og adoption i de perioder, hvor klinikken har ret til tilskud fra Administrationsudvalget.

Desuden har medarbejderen ret til at få indbetalt fuldt pensionsbidrag i op til 20 uger under forældreorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden. Her gives der *ikke* tilskud fra Administrationsudvalget.

Hovedaftale og afskedigelsesnævn

Som bilag til overenskomsten er der aftalt en hovedaftale og en aftale om afskedigelsesnævn.

1. Hovedaftalen beskriver rammerne om overenskomsten, herunder overenskomstindgåelse, overenskomstfortolkning og brud på overenskomsten, mæglingsmøder og voldgift.
2. Bilaget om afskedigelse og Afskedigelsesnævn beskriver rammerne for behandling af opsigelsessager.

Opsigelse

En ansat læge er omfattet af funktionærloven, hvis der er tale om en arbejdstid af mere end 8 timer i gennemsnit pr. uge. Er medarbejderen ikke omfattet af funktionærloven, er det aftalt, at opsigelse gensidigt kan ske med to ugers varsel.

Overenskomstens varighed og overgangsregel

Overenskomsten træder i kraft 1. januar 2021 og kan tidligt opsiges til den 31. marts 2024. Der er aftalt en overgangsregel, der betyder, at allerede etablerede ansættelsesforhold påbegyndt før overenskomstens ikrafttræden ikke er omfattet af overenskomsten.