

Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening (PLA) og HK Privat og FOA

Forhandlingsprotokol

Der er den 8. september 2026 opnået enighed mellem HK Privat, FOA og PLA om, at overenskomsten mellem parterne fornys for perioden 1. juni 2026 – 31. maj 2029 på følgende vilkår:

Økonomi

Ramme	1. juni 26	1. juni 27	1. juni 28	I alt
Generel lønstigning	3,00	0,85		3,85
Pension			1,76	1,76
Deltidsbestemmelse	0,12			0,12
SSA lønforløb overgår til lægesekretærforløb		0,29		0,29
SSA-løntrin ledende 39		0,10		0,10
SAK overgår til lægesekretærforløb (inkl. ledende trin 39)		0,20		0,20
Familiepakken		0,14		0,14
Nyt løntrin 33 for alle tre grupper (SSA, SAK og Lægesekretær)		1,36		1,36
AMR/TR	0,06			0,06
Område 0			0,72	0,72
I alt	3,18	2,94	2,48	8,60

Løn (§ 3)

Generelle lønreguleringer

Lønningerne reguleres med 3,00 % den 1. juni 2026 og med 0,83 % den 1. juni 2027. Dette giver en akkumuleret stigning på 3,85 % for hele perioden.

Løntrinsforløb for social- og sundhedsassistenter og sundhedsadministrative koordinatore

Social- og sundhedsassistenter, samt sundhedsadministrative koordinatore overgår til samme løntrinsforløb som gælder for uddannede lægesekretærer, jf. overenskomsten § 3, stk. 1. Som konsekvens heraf, udvides overskriften i § 3, stk. 1 samt bestemmelsen om generel erfaring, til at omfatte social- og sundhedsassistenter, samt sundhedsadministrative koordinatore.

Har medarbejderen flere af de nævnte uddannelser (SOSU-assistent, SAK eller lægesekretær) regnes ancienniteten, i forhold til løntrinsindplacering, fra den første uddannelse.

Uddannelsestiden under uddannelse nummer 2 tæller ikke med ved anciennitetsberegningen. Relevant beskæftigelse under denne efterfølgende uddannelse medgår dog i anciennitetsberegning.

Overenskomstens § 3, stk. 2 opretholdes. Medarbejdere med anden eller ingen uddannelse aflønnes med løntrin 19. Det samme gør sig gældende for social- og sundhedsassistenter som er ansat før den 1. oktober 2024.

Overenskomsten konsekvensrettes, og § 3, stk. 3 og 4 udgår.

Ændringen har virkning fra 1. juni 2027.

Nyt løntrin 33

Med virkning 1. juni 2027 indføres der et nyt løntrin 33. Dette gælder for medarbejdere der følger løntrinsforløbet i § 3, stk. 1, og som har 17 års generel erfaring som lægesekretær, social- og sundhedsassistent eller sundhedsadministrativ koordinator, heraf mindst 2 års praksiserfaring.

Medarbejdere med 17 års generel erfaring, som ikke har 2 års praksiserfaring aflønnes med løntrin 30.

Område 0

Pr. 1. juni 2028 hæves område 0 til samme niveau som område 1. Område 0 udgår således.

Timelønnede (§ 3, stk. 13)

Stk. 13 ændres til:

"Medarbejdere der ansættes med maksimalt 8 timers beskæftigelse i gennemsnit pr. uge kan ansættes på timeløn. Gennemsnittet beregnes over 2 måneder. Der kan indgås en individuel aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder om en længere periode, dog maksimalt 3 måneder.

Endvidere kan medarbejdere der højst er ansat én måned, ansættes på timeløn."

Ændringen er gældende fra 1. oktober 2026.

Pension (§ 4)

Med virkning pr. 1. juni 2028 forhøjes arbejdsgivers pensionsbidrag med 2 %, og medarbejders egetbidrag til pension nedsættes tilsvarende med 2 %.

Herefter er arbejdsgivers bidrag til pensionsordning 13 %, og medarbejderens bidrag er 3,5 % af bruttomånedslønninger.

§ 4, stk. 2 konsekvensrettes som følge af omlagte lønforløb. Det sidste pkt. vedr. pension af merarbejde efter § 5, stk. 5 udgår.

Arbejdstid (§ 5)

Overenskomstens § 5 ændres til:

"Stk. 1.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. For deltidsansatte kan aftales en lavere gennemsnitlig arbejdstid.

Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med medarbejderen og fremgår af ansættelseskontrakten.

Arbejdstiden placeres fortrinsvis på ugens 5 hverdage, og kan for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlig arbejdstid indenfor en 4 ugers periode.

Arbejdstids begyndelse er, når medarbejderen er klar til påbegyndelse af arbejdet.

Stk. 2.

Arbejdstiden inkluderer ½ times betalt daglig spisepause, hvis medarbejderen arbejder ud over 4 timer dagligt.

Medarbejderen har ret til en uforstyrret spisepause, dog således at medarbejderen står til rådighed, hvis der skulle opstå en situation, der kræver tilstedeværelse/bistand. Pausen placeres indenfor arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses, jf. EU- direktiv 2003/88/EF.

Stk. 3.

Overarbejde skal begrænses mest muligt og varsles senest dagen før (16 timer før).

Pålagt arbejde udover det i ansættelseskontrakten fastsatte timetal pr. uge eller udover det i ansættelseskontrakten fastsatte gennemsnitlige timeantal beregnet over en 4 ugers periode, jf. stk. 1, er overarbejde. Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Overarbejde kan enten afspadseres eller udbetales.

Skal overarbejdet udbetales, betales et beløb svarende til timelønnen jf. § 3, stk. 13 med tillæg af 50 % for de første 3 timer. Overarbejde herudover, og overarbejde på søn- og helligdage, betales med tillæg af 100%.

Afspadsering af overarbejde er i forholdet 1:1,5 for de første 3 timers overarbejde. Overarbejde herudover, og overarbejde udført på søn- og helligdage afspadseres i forholdet 1:2.

Overarbejdet skal være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned efter, at overarbejdet er udført. I modsat fald skal der ske udbetaling. Det kan mellem arbejdsgiver og medarbejder skriftligt aftales, at overarbejde afspadseres på et senere tidspunkt.

Hvis det på forhånd er aftalt, at overarbejdet skal godtgøres med udbetaling, skal udbetalingen ske ved første lønudbetaling efter, at overarbejdet er udført.

Der beregnes ikke pensionsbidrag af udbetalt overarbejde.

Er medarbejderen ansat med varierende ugentlig arbejdstid over en 4 ugers periode, vil der først være tale om overarbejde ved pålagt beskæftigelse udover det i ansættelseskontrakten fastsatte gennemsnitlige timeantal over 4-ugers perioden, jf. stk. 1.

Stk. 4.

Hvis en planlagt afspadseringsdag inddrages med mindre end 1 døgn's varsel, betragtes afspadseringen som givet. Det betyder, at afspadseringsregnskabet nedskrives med det planlagte antal afspadseringstimer. Den tjeneste, der (i stedet for) udføres, skal honoreres med et tillæg på 50 %, beregnet pr. påbegyndt time.

Stk. 5.

Medarbejderen har ret til frihed uden løntræk på søgnehelligdag¹

Medarbejderen har endvidere ret til frihed uden løntræk på grundlovsdag, juleaftensdag samt nytårsaftensdag.

Medarbejdere, der pålægges tjeneste på de i dette stykke nævnte dage, har ret til frihed af samme varighed, som det præsterede arbejde samt udbetaling af tillæg på 50 % af timelønnen. Er tjenesten overarbejde, eller falder tjenesten på en søndag, afregnes timerne med sædvanlig timeløn med tillæg af 100 %.

1. nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, kr. himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag."

Parterne er enige om at søge eventuelle uenigheder om fortolkningen af overenskomstens bestemmelse om arbejdstid løst ved faglig voldgift. Parterne er ligeledes enige om, at ovenstående ændring af § 5 alene omhandler en opdatering, således at der ikke

forskelsbehandles mellem deltids- og fuldtidsansatte. Til brug for fortolkningen af overenskomstens indhold i øvrigt, kan overenskomsttekst 2024-2026 fuldt ud indgå.

Sygdom og andet familiemæssigt fravær (§8)

Der er indført yderligere ret til fravær ved barns sygdom, samt andre forbedringer i forhold til familiemæssigt fravær, se bilag 1.

Ændringen træder i kraft 1. juni 2027. Barselsreglerne gælder for fødsler der finder sted efter denne dato.

Uddannelse (§ 10)

Overenskomstens § 11, stk. 6 opdateres til fra 31. maj 2026 til 31. maj 2029.

Opsigelse (§ 14)

Parterne er enige om, at det mellem parterne den 23. februar 2023 indgåede forståelsespair vedrørende fagretlig behandling af opsigelsessager indarbejdes i overenskomsten, evt. som bilag.

Parterne er uenige om fortolkningen af bestemmelsen vedrørende forumvalg. Der er derfor indgået et uenighedsprotokollat herom, se bilag 2.

Regler for tillidsrepræsentanter (§ 15)

Med virkning pr. 1. juni 2026 ydes der en valgt tillidsrepræsentant et månedligt ikke pensionsgivende tillæg på 1.000 kr. pr. måned. Tillægget reguleres ikke i henhold til § 3, stk. 7.

Kursusudgiften til tillidsrepræsentantuddannelsen, der p.t. er på 2,5 uge, afholdes af HK Privat/FOA.

Arbejdsgiver yder sædvanlig løn under fraværet i forbindelse med tillidsrepræsentantuddannelsen.

Arbejdsmiljørepræsentanter (§ 16)

Med virkning pr. 1. juni 2026 ydes der en valgt arbejdsmiljørepræsentant et månedligt ikke pensionsgivende tillæg på 1.000 kr. pr. måned. Tillægget reguleres ikke i henhold til § 3, stk. 7.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være medlem af et overenskomstbærende forbund for at være berettiget til ovenstående tillæg.

Ikrafttræden

Der er enighed om, at forhandlingsprotokollatet er indgået med forbehold for godkendelse i parternes kompetente forsamlinger. Offentliggørelse af afstemningsresultatet vedrørende godkendelse af overenskomstfornyelsen sker kl. 12.00 den 30. september 2026.

Endvidere er der enighed om, at der efterfølgende kan ske de fornødne tekniske og redaktionelle ændringer og tilføjelser i overenskomstteksten.

Dato: 8. september 2026

For PLA

Niels Ulrich Holm

Anders Dupont

For HK Privat

Lasse Thorn

Tina Bjerre Tørring

For FOA

Tanja Nielsen

Bilag 1:

§ 8 Sygdom og andet familiemæssigt fravær

Parterne er enige om at der med virkning fra den 1. juni 2027, sker forbedring af de eksisterende rettigheder i forbindelse med sygdom andet fravær af familiemæssige på følgende områder:

Stk. 2. Barns sygdom

På hjemmeboende barns 1., 2. og 3. sygedag (under 18 år) gives der i fornødent omfang hel eller delvis tjenestefrihed uden løntræk. Bliver barnet sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde tjenestefri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. En såkaldt 0 dag.

Hvis medarbejderen misbruger ordningen, kan denne inddrages.

Stk. 3. Spædbarns indlæggelse (bilag 12 tilrettes)

Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværsretten kan højst forlænges i 12 måneder for hver forælder.

Der er ret til løn i højst 3 måneder. Gælder begge forældre. Arbejdsgiverens betaling af den fulde løn er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. Modtager arbejdsgiveren nedsat dagpengerefusion, reduceres lønudbetalingen med tilsvarende beløb.

Behandling i hjemmet ved tidligt hjemmeophold sidestilles med hospitalsindlæggelse

Stk. 3. Orlov ved akut pleje af spædbarn (Bilag 12 tilrettes)

Plejeforældre, der pr. 1 juni 2027 eller senere akut tager et spædbarn i pleje i medfør af serviceloven har ret til orlov. Orloven gives som tjenestefri uden løn. Plejeforældrene har ret til tjenestefri i op til 1 år. Med spædbarn menes et barn under 1 år.

§ 9 Barsel og adoption

Parterne er enige om at der med virkning fra den 1. juni 2027, sker forbedring af de eksisterende barselsrettigheder på følgende områder:

Stk. 2 Barsel og løn

Parterne er enige om, at faderen/medmoderen pr. 1. juni 2027 har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 8 uger i de første 10 uger efter fødslen, når mor har overdraget sin ret til fravær med barselsdagpenge efter barselslovens § 7a.

Ændringen gælder for børn født den 1. juni 2027 eller senere.

Mors lønret bortfalder for det antal uger, som er overdraget.

Genoptager moren sit arbejde på fuld tid, skal faren/medmoren holde den overdragede orlov inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Parterne er enige om at udvide forældrenes ret til at dele fravær med sædvanlig løn, med 2 uger. Udvidelsen omfatter også adoptanter.

Stk. 5 Soloforældre og forældre med eneforældremyndighed

Samme ret som soloforældre

NY stk. 6. sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

Parterne er enige om, at en social forælder pr. 1. juni 2027 har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 8 uger i de første 10 uger efter fødslen, når mor har overdraget sin ret til fravær med barselsdagpenge

Parterne er enige om at en social forælder/nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget ret til fravær, har ret til sædvanlig løn

Hermed sker der også etablering af fuld lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, der får overdraget barselsdagpenge og fravær.

Som nærtstående familiemedlem anses:

1. Forælderens egne forældre
2. Søskende over 18 år
3. Forældre til afdød forælder
4. Søskende over 18 år til afdød forælder

Ved social forælder forstås:

1. En forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende rolle til barnet.
2. En kendt donor, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som

ikke er barnets forælder.

3. En kendt donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

(Listen er udtømmende.)

NY Stk. 7 Surrogatfamilier

Forældre hvis forældreskab er fastslået på baggrund af en surrogataftale efter børneloven er omfattet af samme lønrettigheder som adoptanter.

Surrogatmødre ved danske altruistisk aftale efter børneloven, og som er socialt sikret i Danmark, har ret til løn de første 10 uger efter fødslen.

Det er en forudsætning, at arbejdsgiver modtager dagpengerefusion.

NY stk. 8 Graviditetsbetinget undersøgelser

Rykkes fra stk. 6 til stk. 8

NY stk. 9 Pensionsbidrag i den ulønnede del af orloven

Rykkes fra stk. 7 til stk. 9

NY stk. 10 tidligere stk. 8 (med tilrettet tekst)

Arbejdsgiverens betaling af den fulde løn i orlovsperioder, jf. stk. 2, 3, 4,5,6 og 7 er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. Modtager arbejdsgiveren nedsat dagpengerefusion, reduceres lønudbetalingen i stk. 2, 3, 4,5,6 og 7 med tilsvarende beløb.

Bilag 2: Protokollat om uenighed vedrørende fortolkningen af tvisteløsningsbestemmelsen i § 14, stk. 13

Opsigelse og forumvalg

Baggrund

Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne drøftet forståelsen af tvisteløsningsbestemmelsen i § 14, stk. 13, herunder bestemmelsens betydning for forumvalg i sager om opsigelse.

HK Privat og FOA har fremsendt forslag til protokollat om bestemmelsen. Efter HK Privat og FOA's opfattelse havde forslaget alene karakter af en præcisering af den gældende forståelse af bestemmelsen og udgjorde således ikke et krav om en forbedret retstilstand for lønmodtagersiden.

Parternes uenighed

Parterne har under drøftelserne konstateret, at der ikke er enighed om fortolkningen af § 14, stk. 13.

HK Privat og FOA er af den opfattelse, at bestemmelsen ikke indebærer et tvungent eller eksklusivt forumvalg, og at bestemmelsen dermed ikke afskærer lønmodtagersiden fra at rejse krav ved de almindelige domstole, herunder krav efter funktionærlovens § 2 b.

PLA er af den opfattelse, at bestemmelsen indebærer, at sådanne tvister skal behandles i det fagretlige system, og at lønmodtagersiden ikke kan indbringe sådanne sager for de almindelige domstole.

Protokollatets rækkevidde

Parterne er enige om, at nærværende protokollat alene konstaterer den bestående fortolkningsuenighed mellem parterne.

Parterne er endvidere enige om, at ingen af parterne ved dette protokollat har anerkendt den anden parts fortolkning af § 14, stk. 13, eller i øvrigt har givet afkald på egne retlige synspunkter.

Afgørelse af fortolkningsspørgsmålet

Såfremt der måtte opstå en konkret tvist om forståelsen af § 14, stk. 13, er parterne enige om, at selve fortolkningsuenigheden om bestemmelsens rækkevidde kan indbringes til afgørelse ved faglig voldgift. Dette indebærer ikke, at HK Privat eller FOA anerkender, at konkrete krav efter funktionærlovens § 2 b er afskåret fra behandling ved de almindelige domstole.