# Forhandlingsprotokollat

**Overenskomst for konsultationssygeplejersker og praksisbioanalytikere ansat i lægepraksis**

**Indgået mellem: Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening (PLA) - DSR/dbio**

Der er den 3. november 2026 opnået enighed mellem DSR/dbio og PLA om, at overenskomsten mellem parterne fornyes for perioden 1. december 2026 - 30. november 2029 på følgende vilkår:

**Økonomi**

| | 1. december 2026 | 1. juni 2027 | 1. december 2027 | 1. december 2028 | I alt |
|---|---|---|---|---|---|
| Generelle lønstigninger | 2,5 | | 2,44 | 2,1 | 7,04 |
| Bortfald af kitteltillæg | | | -0,5 | | -0,5 |
| Erfaringstillæg | | | 1,72 | | 1,72 |
| Deltidsbestemmelse | 0,14 | | | | 0,14 |
| Familiepakke | | 0,14 | | | 0,14 |
| TR/AMR | 0,06 | | | | 0,06 |
| **I alt** | **2,7** | **0,14** | **3,66** | **2,1** | **8,60** |

**Løn (§3)**

Generelle lønreguleringer

Lønningerne og tillæg reguleres med 2,50% den 1. december 2026, med 2,38% den 1. december 2027 og med 2,00% den 1. december 2028. Dette giver en akkumuleret stigning på 7,04% for hele perioden:

| | 1. december 2026 | 1. december 2027 | 1. december 2028 |
|---|---|---|---|
| DSR indtil 2 år | 40.923,65 | 41.897,83 | 42.736,27 |
| Bioanalytiker indtil 2 år | 40.495,89 | 41.459,89 | 42.289,57 |
| DSR mere end 2 år | 46.413,77 | 47.518,65 | 48.469,56 |
| Bioanalytiker mere end 2 år | 45.928,65 | 47.021,98 | 47.962,95 |
| Ledende | 54.459,83 | 55.756,24 | 56.872,00 |
| DSR – månedligt tillæg ved 10 års erfaring i almen praksis (brutto for en fuldtidsansat) | | 1.595,74 | 1.627,68 |
| dbio – månedligt tillæg ved 10 års erfaring i almen praksis (brutto for en fuldtidsansat) | | 1.581,61 | 1.613,26 |
| Månedligt tillæg ved 10 års erfaring i almen praksis - ledende (brutto for en fuldtidsansat) | | 1.595,74 | 1.627,68 |

§ 3, stk. 2
Ændres til:

"Der er enighed om, at nyansatte med en hidtidig samlet løn, der overstiger ovennævnte satser, som minimum bevarer deres hidtidige samlede løn ved ansættelse i lægepraksis.

Ved hidtidig samlet løn forstås grundløn og faste tillæg, dog med undtagelse af arbejdstidsbestemte tillæg samt tillæg ydet for varetagelse af hverv som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

Differencen mellem lønningerne udbetales som et overgangstillæg.

Den samlede løn kan dog ikke overstige lønnen for en medarbejder med mere end 2 års praksiserfaring, jf. stk. 3.

Den løn, der sammenlignes, er nettolønnen. Det vil sige, at lønnen er uden nogen former for pensionsbidrag.

Overgangstillægget bortfalder, når der er opnået to års praksiserfaring, medmindre andet aftales mellem arbejdsgiver og medarbejderen.

Der henvises til bilag 3 for beregningseksempler".

(Nyt) tillæg til sygeplejersker og bioanalytikere med 10 års praksiserfaring
Med virkning pr. 1. december 2027 ydes der til en fuldtidsansat medarbejder et pensionsgivende løntillæg, som angivet ovenfor.

Tillægget reguleres på samme vis som øvrige løntillæg, jf. 3, stk. 5.

Er medarbejderen ansat med færre end 37 timer i gennemsnit pr. uge, reduceres tillægget forholdsmæssigt.

Har medarbejderen allerede et personligt tillæg, sker der ikke modregning i eksisterende tillæg.

§ 3, stk. 10
Ændres til:

"For ansættelser efter 1. december 2026 gælder, at medarbejdere, der ansættes med maksimalt 8 timers beskæftigelse i gennemsnit pr. uge, kan ansættes på timeløn.

For medarbejdere ansat før 1. december 2026 gælder, at medarbejdere ansat til mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse eller i højst 1 måned 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.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af bruttoårslønnen, jf. stk. 2 og stk. 3. Der kan aftales tillæg til timelønnen, jf. stk. 5.

Timelønnede har ret til ugentlig afregning. Anden afregning kan aftales mellem medarbejderen og arbejdsgiveren".

§ 3, stk. 11
Bestemmelsen udgår pr. 1. december 2027.

Medarbejdere, der hidtil har fået et tillæg i stedet for udlevering af tjenestedragt, vil med virkning fra 1. december 2027 ikke længere modtage dette tillæg. Tillægget bortfalder, selvom tillægget er aftalt i ansættelseskontrakten.

Parterne er enige om, at dette ikke stiller krav om, at eksisterende ansættelseskontrakter opdateres og/eller at der skal udarbejdes et tillæg til ansættelseskontrakten.

Bilag 1a og bilag 1b skal justeres som følge af ovenstående.

**Ferie og feriefridagstimer (§ 6)**

§ 6, stk. 2

Nuværende § 6, stk. 2, 5. afsnit erstattes af:

"Med virkning pr. 1. september 2027 gælder følgende:

Timelønnede ydes, i stedet for løn under ferie, løn under feriefridage/feriefridagstimer og ferietillæg, feriegodtgørelse med 15,45 % bestående af ferielovens feriegodtgørelse på 12,5 %, værdien af feriefridage/feriefridagstimer på 2,5 % samt en overenskomstforhøjet andel på 0,45 %".

**Arbejdstid (§5)**

§ 5 (hele) ændres til:

Stk. 1
Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer for en fuldtidsansat. For deltidsansatte kan aftales en lavere gennemsnitlig arbejdstid. Arbejdstidens fordeling på ugens hverdage fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med medarbejderen.

Arbejdstiden kan tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 4 uger.

Medarbejderen skal være klar til at påbegynde arbejdet på det aftalte tidspunkt.

Der kan ikke etableres aftaler om delt tjeneste.

(Note 2 til denne bestemmelse bevares)

Stk. 2.
Ændres til:

Medarbejderen skal, medmindre andet aftales, kende tjenestens placering mindst 4 uger forud.

Varsling af ændring i tjenestens placering skal gives med et varsel på 2 døgn. Hvis 2-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 50 % af bruttotimelønnen inkl. tillæg pr. påbegyndt time.

Stk. 3. (uændret)
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 opstår en situation, der kræver tilstedeværelse/bistand. Pausen placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 4
Arbejde udover det gennemsnitlige antal aftalte timer pr. uge eller udover det aftalte antal timer i gennemsnit over en periode på højst 4 uger, jfr. stk. 1, er overarbejde, når ledelsen pålægger medarbejderen overarbejdet, eller at den enkelte medarbejder, i leders fravær, selv har vurderet, at det var nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af arbejdet.

Dette gælder for såvel fuldtidsansatte, deltidsansatte og timelønnede medarbejdere.
Overarbejde godtgøres med afspadsering af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50% eller med et beløb svarende til bruttolønnen inkl. tillæg med 50%.

Det henstilles, at der i videst muligt omfang tages hensyn til medarbejderens ønsker, når der tages stilling til, hvorvidt honorering for overarbejde skal afspadseres eller udbetales, og hvornår afspadsering skal placeres.

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer.

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.

Har afspadsering ikke fundet sted i henhold til ovennævnte bestemmelse, udbetales overarbejdet ved udgangen af den tredje kalendermåned.

Der beregnes ikke pensionsbidrag af udbetalt overarbejde.

Stk. 5
Udgår helt som konsekvens af deltidsafgørelserne.

Stk. 6. (uændret – dog ændres den til stk. 5)
Medarbejderen har ret til frihed med sædvanlig løn på søgnehelligdage i de tilfælde, hvor de falder på dage, hvor medarbejderen normalt er på arbejde. Der er ikke ret til erstatningsfridag.

Tilsvarende gælder for juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag. Medarbejdere, der pålægges tjeneste på disse dage, har ret til frihed af samme varighed, som det præsterede arbejde samt udbetaling af tillæg på 50 % af bruttotimelønnen inkl. tillæg.

**Barsel og adoption (§ 9)**

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

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

Udvidelsen omfatter også adoptanter.

**Regler for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter (§ 13)**

Følgende indskrives i overenskomsten:

" Ved deltagelse i den organisatoriske uddannelse som tilbydes den nyvalgte TR, yder arbejdsgiver alene sædvanlig løn, uanset varigheden af kurset.

Kursusafgiften til afholdelse af TR-uddannelsen, afholdes af henholdsvis DSR og Danske Bioanalytikere (pt. henholdsvis 9 og 12 dage).

Med virkning pr. 1. december 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.5.

Med virkning pr. 1. december 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.5.

Uddannelsen af arbejdsmiljørepræsentanter reguleres af den til enhver tid gældende lovgivning".

**Ikrafttræden**
Der er enighed om, at forhandlingsprotokollatet er indgået med forbehold for godkendelse i parternes kompetente forsamlinger.

Offentliggørelse af afstemningsresultatet sker onsdag den 25. november 2026.

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

Dato: 3. november 2026

For DSR:

Kristina Robins

For PLA:

Niels Ulrich Holm

For dbio:

Bitten Kaanbjerg Kristensen

**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 og 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 5 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 5 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 Løn under barsel og refusion
Bestemmelsen skal justeres med rette henvisninger og så det fremgår, at fuld løn under de forskellige orlovstyper er betinget af fuld dagpengerefusion.

Stk. 3 Barsel og løn
Parterne er enige om, at faderen/med moderen 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. 6 Soloforældre og forældre med eneforældremyndighed
Samme ret som soloforældre

Ny stk. 7. 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. 8 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.

Bilag 7
Skal opdateres.