

| _REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN FORENINGEN AF DANSKE LÆGESTUDERENDE

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMST
PR. 1. APRIL 2026
FOR LÆGESTUDERENDE, DER ANSÆTTES SOM VIKAR I UNDERORDNET LÆGESTILLING
INDEN FOR
FORENINGEN AF DANSKE LÆGESTUDERENDES
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	<i>Indledning</i>	3
2.	<i>Grundløn</i>	3
3.	<i>Ulempetillæg</i>	3
4.	<i>Deltid og overarbejde</i>	3
5.	<i>Betalt spisepause</i>	4
6.	<i>Fritvalgsordning</i>	4
7.	<i>Barsel</i>	4
8.	<i>Barns sygdom</i>	6
9.	<i>Hviletid og fridøgn</i>	6
10.	<i>Afslutning</i>	6
	<i>Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler</i>	7
	<i>Bilag 2: Puljer m.v.</i>	8
	<i>Bilag 3: Aftale om fritvalgsordning</i>	9

Dato: XX XXXX 2026
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Foreningen af Danske Lægestuderende

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at den mellem parterne indgåede overenskomst, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2026 til den 31. marts 2029 på nedenstående vilkår.

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

2. Grundløn

Med virkning fra 1. april 2027 hæves den årlige grundløn i § 3, stk. 1 med 332,20 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau) til 311.315,20 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Merudgift: 0,09 mio. kr.

3. Ulempetillæg

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes ulempetillæggene i § 8 med 6,5 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau) til de pr. 31. marts 2026 gældende ulempetillæg i § 27, stk. 1a og stk. 1b i overenskomst for underordnede læger (33.06.1).

Parterne bemærker, at forhøjelsen af ulempetillæggene ikke sker med samme beløb som i overenskomst for underordnede læger, [ligesom udvidelsen af tidsrummet for udbetaling heller ikke sker i overensstemmelse med](#) pkt. 2.1 i forliget mellem RLTN og Yngre Læger af 4. marts 2026.

I konsekvens heraf indsættes i § 8, stk. 1 følgende bemærkning under referencen til § 27 om ulempetillæg i overenskomst for underordnede læger (33.06.1):

"BEMÆRKNINGER:

Ulempetillæg ydes med nedenstående satser i stedet for de i § 27, stk. 1 anførte satser i overenskomst for underordnede læger (33.06.1):

- a) 115,22 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. time.
- b) 80,23 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. time.

[Der udbetales ikke ulempetillæg på hverdage mellem kl. 18.00 og 20.00."](#)

Merudgift: 0,91 mio. kr.

4. Deltid og overarbejde

Overenskomsten tilrettes, således at deltidsansattes merarbejde honoreres som overarbejde. Samtidig udgår bestemmelser om deltidsansattes merarbejde.

formaterede: Dansk

formaterede: Dansk

formaterede: Dansk

formaterede: Dansk

I § 8, stk. 1, udgår referencen til § 29 om deltidsansatte i overenskomst for underordnede læger i konsekvens af, at bestemmelsen bortfalder med virkning fra overenskomstens udsendelse.

Parterne er desuden enige om, at honoreringen for overarbejde reduceres fra 50 pct. til 25 pct. med virkning fra 1. april 2026.

I konsekvens heraf indsættes i § 8, stk. 1 følgende bemærkning i forlængelse af referencen til § 28 om overarbejde i overenskomst for underordnede læger (33.06.1):

"BEMÆRKNINGER:

Uanset § 28 i overenskomst for underordnede læger tillægges overarbejde for studentervikarer 25 % i stedet for 50 % ved såvel afspadsering som udbetaling."

Merudgift: 0,55 mio. kr.

5. Betalt spisepause

Med virkning fra overenskomstens udsendelse finder § 19, stk. 5 i overenskomst for underordnede læger med virkning fra 1. april 2027.

Det indebærer, at § 8, stk. 1 ændres, således at henvisningen til § 19 i overenskomsten for underordnede læger justeres, idet formuleringen: "undtaget stk. 5" udgår.

Kravet om eksplicitering af retten til betalt spisepause er hermed afhandlet.

[Med ovenstående er der ikke aftalt nogen ændring i eksisterende lokal praksis om betalt spisepause.](#)

Merudgift: 0,32 mio. kr.

6. Fritvalsordning

Ansatte efter overenskomsten er omfattet af Aftale om fritvalsordning.

Aftale om fritvalsordning er vedlagt som bilag 3 og har virkning pr. 1. januar 2028.

7. Barsel

Redaktionel ændring

Som konsekvens af ændringen af barselsloven i 2022, hvor § 7, stk. 3 blev ændret, således at far eller medmor, efter aftale med sin arbejdsgiver, kan afholde orlov inden for de første 10 uger efter fødslen, ændres § 10, stk. 3 i overenskomsten, således at henvisningen til "14 uger" erstattes af "10 uger".

Lønret under barselsorlov

Parterne er enige om at forbedre de eksisterende barselsrettigheder i overenskomstens § 10, stk. 2 og stk. 3, på følgende måder:

- I § 10, stk. 3 udvides personkredsen til at omfatte medfar.
- I § 10, stk. 2 udvides lønretten i forbindelse med barselsorlov med 2 uger fra 1. april 2027.

- i § 10, stk. 3 udvides lønretten i forbindelse med barselsorlov med 2 uger fra 1. april 2027.

Med henblik på forenkling foretages der samtidig en teknisk gennemskrivning af § 10, stk. 2 og stk. 3.

Ovenstående indebærer, at § 10, stk. 2 og stk. 3 ændres til:

”Stk. 2.

En månedslønnet studentervikar, der bliver mor, har efter fødslen ret til fravær fra arbejdet med løn i 2 uger (**med virkning fra 1. april 2027: 4 uger**). Lønnen beregnes på grundlag af den gennemsnitlige løn optjent de seneste 3 måneder forud for graviditetsorlovens begyndelse. Moren har i de første 2 uger efter fødslen pligt til fravær efter barselsloven. Retten til fravær beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født.

BEMÆRKNINGER:

Retten til løn er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter barselsloven.

Bestemmelsen indebærer, at der udbetales løn under orlov, hvis arbejdsgiveren vil kunne modtage fuld dagpengerefusion. Såfremt arbejdsgiveren ikke vil kunne modtage fuld dagpengerefusion, vil der kunne udbetales nedsat løn. Løn inkl. pension mv. reduceres i så fald med en kr. til kr. nedsættelse, der svarer til de fulde eller nedsatte dagpenge.”

Stk. 3.

En månedslønnet studentervikar, der bliver far, **medfar** eller medmor, har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær med løn i indtil 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiver inden for de første 10 uger efter fødslen.

**** NYT ** med virkning fra 1. april 2027**

Far, medfar eller medmor har derudover ret til 2 yderligere uger med løn til afholdelse efter barnets 10. uge. Disse 2 uger kan dog efter barselslovens regler fremrykkes til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Lønnen beregnes på grundlag af den gennemsnitlige løn optjent inden for de seneste 3 måneder.

BEMÆRKNINGER:

*Farens, **medfarens** eller medmorens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at orlov tilbringes sammen med barnet ved daglig kontakt. Det er ikke en betingelse, at hele dagen tilbringes sammen med barnet. For en medmor/**medfar** menes forældre, der er registreret som henholdsvis medmor/**medfar** i henhold til børnelovens regler.*

Retten til løn er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter barselsloven. Bestemmelsen indebærer, at der udbetales løn under orlov, hvis arbejdsgiveren vil kunne modtage fuld dagpengerefusion. Såfremt arbejdsgiveren ikke vil kunne modtage fuld dagpengerefusion, vil der kunne udbetales nedsat løn. Løn inkl. pension mv. reduceres i så fald med en kr. til kr. nedsættelse, der svarer til de fulde eller nedsatte dagpenge.”

Merudgift: 0,03 mio. kr.

8. Barns sygdom

Der indføres i § 10 mulighed for hel eller delvis tjenestefrihed med løn på barnets tredje sygedag og hjemkaldelsesdagen for ansatte, der opfylder betingelserne i § 10, stk. 1, pkt. 1 – 3.

9. Hviletid og fridøgn

Parterne er enige om, at henvisningen til hviletidsbekendtgørelsen i § 11 opdateres, og at pkt. 1 fjernes.

Ændringerne foretages i redigeringsfasen.

10. 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 overenskomsten 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, kutymen 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 XX. XXXX 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For FORENINGEN AF DANSKE LÆGESTUDERENDE

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for lægestuderende, der ansættes som vikar i underordnet lægestilling af den 19. december 2024.

Bilag 2: Puljer m.v.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Medicinstuderende i underordnet lægestilling	172,00	92,42	2,00	1,90
				0,00
				0,00
Total	172,00	92,42		1,90

Udgifter	Udmøntnings-tidspunkt	Puljeforbrug		
		Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Løn	1. april 2027	0,09	4,74	0,10
Ulempetillæg	1. april 2027	0,91	47,89	0,98
Deltid og overarbejde	1. april 2026	0,55	28,95	0,60
Betalt spisepause	1. april 2027	0,32	16,84	0,35
Barselsorlov	1. april 2027	0,03	1,58	0,03
			0,00	0,00
			0,00	0,00
Udgifter i alt		1,90	100,00	2,00
Overskud/underskud		0,00	0,00	0,00

Bilag 3: Aftale om fritvalgsordning**Kapitel 1 – Indledende bestemmelser****§ 1. Hvem er omfattet af aftalen***Stk. 1.*

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Aftalen gælder endvidere for personale 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 overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2 – Særligt vedrørende elever

For elever gælder særlige vilkår, jf. Protokollat 2.

Stk. 3 – Særligt vedrørende timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte

For timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte gælder særlige vilkår, jf. Protokollat 3.

§ 2. Formål med aftalen

Formålet med denne aftale er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte medarbejder for valg mellem løn, pension og frihed.

§ 3. Opbygning af fritvalgsordningen*Stk. 1*

Fritvalgsordningen består af:

1. En fritvalgslønkonto
2. Frihed i fritvalgsperioden.

Stk. 2 - Fritvalgsperioden

Ved "fritvalgsperioden" forstås perioden fra den 1. januar til 31. december.

Stk. 3 – Optjeningsåret

Ved "optjeningsåret" forstås kalenderåret forud for fritvalgsperioden.

Stk. 4 – Beregningsgrundlag fritvalgsberettigede løn

For beregningsgrundlaget for den "fritvalgsberettigede løn" henvises til bilag 1.

Stk. 5

Der ydes ikke pension af fritvalgsbidrag, der hensættes på fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1-5 eller udbetalinger fra fritvalgslønkontoen.

Kapitel 2 – Fritvalgslønkontoen**§ 4. Bidrag til fritvalgslønkontoen**

Stk. 1 – Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere der holder ferie med løn

For medarbejdere, der holder ferie med løn, hensætter ansættelsesmyndigheden månedligt et fritvalgsbidrag på 2,42 pct. af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen.
For visse overenskomstgrupper er der aftalt supplerende fritvalgsbidrag, jf. overenskomsten eller aftalen.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 2 - Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere med feriegodtgørelse

For medarbejdere, der har feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i Aftale om ferie for personale ansat i regioner, hensætter ansættelsesmyndigheden månedligt et fritvalgsbidrag på 0,92 pct. af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen.
For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere, jf. overenskomsten eller aftalen.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 3 – Fritvalgsbidrag – årlig hensættelse i januar

Medarbejderen optjener fritvalgsbidrag svarende til 2,35 pct. af den fritvalgsberettigede månedsløn for hver måneds beskæftigelse i fritvalgsperioden.

Ansættelsesmyndigheden hensætter det opsparede fritvalgsbidrag til fritvalgslønkontoen som et engangsbeløb den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 1-3

Pensionsindbetalinger f.eks. i medfør af Aftale om fravær af familiemæssige årsager § 19 og § 32 – det vil sige i den ulønnede del af barselsorloven - sidestilles med løn. Den ansatte optjener derfor ret til fritvalgsbidrag, jf. stk. 1-3, når der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder under barsels- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder i en periode, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 10, stk. 6, 3. pkt., og § 16, stk. 2, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Fritvalgsbidraget vil blive beregnet af den fritvalgsberettigede løn forud for medarbejderens ulønnede orlov.

Stk. 4 – Fritvalgsbidrag for seniorer

Til medarbejdere omfattet af Protokollat 1, hensætter ansættelsesmyndigheden årligt et fritvalgsbidrag for seniorer. Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret og hensættes til fritvalgslønkontoen som et engangsbeløb den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode.

Bidragets størrelse følger af Protokollat 1 og et eventuelt supplerende fritvalgsbidrag til seniorer følger af den enkelte overenskomst.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning:

Hvis medarbejderen indgår en aftale om seniorstilling hvormed fritvalgsbidraget benyttes til øvrige formål, jf. Rammeaftale om seniorpolitik eller Protokollat 1, § 2, stk. 3., er medarbejderen ikke omfattet af § 4, stk. 4.

Stk. 5 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Hele eller dele af pensionsbidraget, jf. overenskomsten, der overstiger 15 pct., kan anvendes efter § 5, stk. 3. Hvis medarbejderen ikke foretager et aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

Bemærkning:

Tjenestemænd, reglementsansatte og tjenestemandslignende ansatte er ikke omfattet af stk. 4.

Følgende vilkår gælder for pensionsbidraget, der overstiger 15 pct.:

- 1) Beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018 niveau.
- 2) Der beregnes 1 pct. feriegodtgørelse.

§ 5. Valg forud for fritvalgsperioden vedrørende fritvalgslønkontoen*Stk. 1*

Medarbejderen har mulighed for at træffe valg for fritvalgslønkontoen jf. stk. 2-3. Der træffes valg for minimum én fritvalgsperiode.

Foretager medarbejderen ikke senest 1. oktober eventuelle ændringer i valg, videreføres ordningen på baggrund af valg fra den foregående fritvalgsperiode.

Bemærkning:

Medarbejderens valg skal ikke godkendes af arbejdsgiveren, derfor skal medarbejderens valg som udgangspunkt foregå gennem en teknisk understøttet digital platform.

Stk. 2 – Valg vedrørende månedligt fritvalgsbidrag

Medarbejderen kan vælge, hvor mange procentpoint af det månedlige fritvalgsbidrag, jf. § 4, stk. 1 eller 2, der for den næstkommende fritvalgsperiode skal anvendes til

- 1) månedlige lønudbetalinger og/eller
Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag – udbetalt
- 2) månedlige indbetalinger til pensionsordningen, jf. overenskomsten.

Stk. 3 – Valg vedrørende pensionsbidraget

Medarbejderen kan for hele eller dele af pensionsbidraget, der overstiger 15 pct., jf. § 4, stk. 5, vælge hvor mange procentpoint skal

- 1) hensættes månedligt til fritvalgslønkontoen og/eller
Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag fra pensionsbidrag
- 2) anvendes til månedlige lønudbetalinger.
Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag fra pensionsbidrag – udbetalt

Bemærkning:

En medarbejder, som har valgt at hensætte eller udbetale sit pensionsbidrag over 15 pct. i regi af fritvalgslønkontoen, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær om familiemæssige årsager.

Stk. 4 – Valg i forbindelse med indtræden i fritvalgsordningen

Såfremt medarbejderen ved indtræden i fritvalgsordningen ikke træffer valg vedrørende fritvalgslønkontoen, jf. stk. 2-3, hensættes fritvalgsbidragene til fritvalgslønkontoen, jf. § 4.

§ 6. Øvrige udbetalinger fra fritvalgslønkontoen

Stk. 1 – Lønudbetaling

Medarbejderen kan i fritvalgsperioden vælge at få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra fritvalgslønkontoen. Dog kan der aldrig udbetales mere end det til enhver tid indestående beløb.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag - udbetalt

Bemærkning:

Medarbejderens valg skal ikke godkendes af arbejdsgiveren, derfor skal medarbejderens valg som udgangspunkt foregå gennem en teknisk understøttet digital platform. Udbetalingen sker som udgangspunkt til næstkommende lønudbetaling. Det bør tilstræbes, at medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgslønkontoen senest i forbindelse med lønfradrag for afholdelse af frihed, jf. § 8, stk. 6, foretages.

Stk. 2 – Fritvalgsperiodens afslutning

Ved fritvalgsperiodens afslutning udbetales eventuelle indestående midler på fritvalgslønkontoen senest ved lønudbetaling i januar i den efterfølgende fritvalgsperiode.

Kapitel 3 – Frihed tilknyttet fritvalgsordningen

§ 7. Frihedselementer

Tilknyttet fritvalgsordningen er frihed, jf. stk. 1, 2 og 3, som medarbejderen har ret til at afholde i fritvalgsperioden. Friheden kan afholdes, uanset om der er indestående på fritvalgslønkontoen. Rammer for afholdelse følger af § 8.

Stk. 1 – Fridage

Medarbejderen har ret til frihed svarende til fem fridage.

Stk. 2 – Seniorfrihed

Medarbejdere har ret til seniorfrihed, jf. Protokollat 1 samt eventuelle supplerende rettigheder, der følger af overenskomsten.

Bemærkning:

Hvis medarbejderen indgår en aftale om seniorstilling hvormed fritvalgsbidraget benyttes til øvrige formål, jf. Rameaftale om seniorpolitik eller Protokollat 1, § 2, stk. 3, er medarbejderen ikke omfattet af § 7, stk. 2.

Stk. 3 - Fritvalgsdag

En medarbejder, der ikke har ret til omsorgsdage, jf. § 34 i Aftale om familiemæssige årsager og/eller ret til seniorfrihed, jf. stk. 2, har ret til en fritvalgsdag svarende til én fridag.

Stk. 4 – Forståelse af "svarende til"

Frihedens omfang beregnes på baggrund af antallet af dage og medarbejderens gældende beskæftigelsesgrad:

$$\text{Frihed i timer} = \text{antal dage} \times 7,4 \text{ timer} \times \text{beskæftigelsesgrad}$$

Ændres medarbejderens beskæftigelsesgrad i fritvalgsperioden, justeres antallet af timer op eller ned, så de svarer til medarbejderens aktuelle beskæftigelsesgrad, inden afregning af friheden sker.

§ 8. Afholdelse af frihed

Medarbejderen har i fritvalgsperioden ret til at afholde tilknyttet frihed, jf. § 7.

Stk. 1 - Placering af frihed

Medarbejderen skal så tidligt som muligt give arbejdsgiveren besked om afholdelse af frihed. Frihed afholdes efter medarbejderens ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Medarbejderen har, jf. stk. 2, ret til én sammenhængende frihedsperiode. Øvrige fridage kan placeres i sammenhæng efter aftale med lederen.

Arbejdsgiveren kan ikke pålægge medarbejderen at afvikle tilknyttet frihed.

Bemærkning:

Frihedsperioden skal så vidt muligt afspejle arbejdsugen.

Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere planlagt frihed. Arbejdsgiveren skal erstatte et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen, ligesom eventuelt lønfradrag på lønsedlen tilbagereguleres.

Ændring af planlagt frihed, jf. § 7, stk. 1-3, kan kun ske, hvis det er nødvendigt og begrundet i væsentlige, upåregnelige og driftsmæssige hensyn. Der skal være tale om en force majeure lignende situation. Det skal for arbejdsgiveren have været uforudsigeligt, at situationen kunne opstå, det skal være nødvendigt, at det er den ansatte, der får friheden ændret, der skal udføre arbejdet, og der skal være tale om væsentlige hensyn til virksomhedens drift. Hvis friheden ændres, har den ansatte krav på at få erstattet eventuelle økonomiske tab i forbindelse hermed – fx afbestilling af rejse eller sommerhus. Efter almindelige erstatningsregler har den ansatte på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt. Arbejdsgiveren vil uanset årsag ikke kunne kræve, at den ansatte skal afbryde en allerede begyndt frihedsperiode.

Såfremt planlagt frihed ændres, afholdes friheden på et senere tidspunkt i fritvalgsperioden efter medarbejderens ønske i overensstemmelse med stk. 1.

Stk. 2 –Sammenhængende frihed

Medarbejderen har i fritvalgsperioden ret til at afholde én frihedsperiode tilknyttet fritvalgsordningen i en sammenhængende periode svarende til mindst fem dages varighed, hvorved der opnås en samlet uges frihed.

Bemærkning:

For ansatte, som fast arbejder 5 dage om ugen, omfatter en sammenhængende frihedsperiode ligeledes en ugentlig friweekend i tilknytning til frihedsperioden. For ansatte, som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende ugentlig tjenestetid, kan antallet af dage i den sammenhængende frihedsperiode variere, ligesom der i en sammenhængende frihedsperiode kan indgå mere eller mindre end en friweekend.

Hvis medarbejderen bliver syg i perioden, jf. stk. 2, kan der i særlige tilfælde helt eller delvist ske suspension af friheden, hvis arbejdsgiveren skønner, at særlige omstændigheder taler herfor på tilsvarende vis som § 20 i Aftale om ferie for personale ansat i regioner. Eventuelt fradrag i lønnen tilbagereguleres. Friheden afholdes på et senere tidspunkt i fritvalsperioden efter medarbejderens ønske i overensstemmelse med stk. 1.

Stk. 3 – Opgørelse af frihed

Frihed skal som udgangspunkt afvikles som hele fridage. Efter aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder kan afviklingen dog ske i form af halve dage eller som enkeltstående timer.

For fuldtidsansatte afregnes 7,4 timer pr. fridag. For deltidsansatte afregnes forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsesgraden.

For medarbejdere med skiftende arbejdstider afregnes der i timer svarende til antallet af planlagte arbejdstimer på den pågældende dag.

Stk. 4 - Sygdom før frihedens begyndelse

En medarbejder, der er syg eller sygemeldt, når en fridag eller frihedsperiode tilknyttet fritvalsordningen begynder, har ret til at få den suspenderet.

Bemærkning:

En medarbejder, der er syg, når fridagen eller frihedsperioden påbegyndes, skal normalt sygemelde sig overfor arbejdsgiveren ved arbejdstids begyndelse den første fridag, medmindre der gælder andre regler om sygemelding for ansættelsesforholdet. Den ansatte kan til gengæld kræve friheden udskudt til senere afholdelse efter gældende regler. Eventuelt fradrag i lønnen tilbagereguleres.

Stk. 5 - Frihedshindring

En medarbejder kan være forhindret i at afholde planlagt frihed, jf. § 22, stk. 1, i Aftale om ferie for personale ansat i regioner, og har derved ret til at få den suspenderet.

Bemærkning:

Foreligger frihedshindring, er udgangspunktet, at friheden kan afholdes på et senere tidspunkt efter gældende regler. Eventuelt fradrag i lønnen tilbagereguleres.

Stk. 6 – Lønfradrag fritvalgsberettiget løn

Ved afholdelse af frihed foretages et lønfradrag i medarbejderens løn beregnet ud fra følgende formel:

$$\frac{\text{Lønfradrag pr. afholdt times frihed} = \text{fritvalgsberettiget årsløn} \times \text{planlagte arbejdstimer i fraværsperioden}}{\text{medarbejderens årsnorm (årlige timetal)}}$$

Bemærkning:

Beregningsgrundlag for den "fritvalgsberettigede løn" følger af bilag 1.

§ 9. Overførsel af frihed

Stk. 1

Ved udløb af fritvalgsperioden har medarbejderen ret til at få overført op til 15 ikke-afholdte fridage, jf. § 7, stk. 1 og 2, fra indeværende fritvalgsperiode til den kommende fritvalgsperiode. Medarbejderen kan maksimalt have 15 overførte fridage, jf. dog stk. 2. Medarbejderen skal træffe valg om overførsel senest ved udgangen af fritvalgsperioden.

Bemærkning:

Medarbejderens valg skal ikke godkendes af arbejdsgiveren, derfor skal medarbejderens valg som udgangspunkt foregå gennem en teknisk understøttet digital platform.

Stk. 2

Medarbejderen og lederen kan senest ved udgangen af fritvalgsperioden aftale overførsel af yderligere ikke-afholdte fridage, jf. § 7, stk. 1 og 2, til den kommende fritvalgsperiode.

Kapitel 4 – Øvrige vilkår

§ 10. Fratræden

En medarbejder, der fratræder i løbet af fritvalgsperioden, får eventuelle indeståender på fritvalgslønkontoen samt evt. optjent fritvalgsbidrag jf. § 4, stk. 2, udbetalt i forbindelse med fratrædelsen, dog med undtagelse af medarbejdere omfattet af § 11.

Optjent fritvalgsbidrag for seniorer, jf. § 4, stk. 4, der ellers ville udbetales næstkommende fritvalgsperiode, udbetales på tilsvarende vis.

Bemærkning:

Ved fratræden opgøres og udbetales eventuelle indeståender fra fritvalgslønkontoen. Arbejdsgiveren har mulighed for at modregne lønfradraget for afholdt frihed i det udbetalte beløb.

§ 11. Ny ansættelse inden for samme ansættelsesområde og samme overenskomst

Hvis medarbejderen overgår til ny ansættelse inden for samme ansættelsesområde og samme overenskomst, bevares midlerne på fritvalgslønkontoen for indeværende fritvalgsperiode og retten til ikke-anvendte fridage består.

Bemærkning:

For læger og tandlæger under uddannelse til speciallæge og specialtandlæge gælder bestemmelsen også på tværs af regionale ansættelsesmyndigheder, såfremt et skift mellem regionale ansættelsesmyndigheder er en følge af uddannelsesaftalen i deres uddannelsesforløb

§ 12. Forældelse

Krav vedr. denne aftale forældes 5 år efter udløbet af den fritvalgsperiode, som kravet vedrører.

§ 13. Modregning

Stk. 1

Arbejdsgiveren kan modregne i en ansats krav efter denne aftale, hvis:

1. Den ansatte har begået retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og

2. den ansatte har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Stk. 2

Hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling, anmeldt den ansatte til politiet eller hvis den ansatte er sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, indtil sagen er afgjort.

§ 14. Tvister og fortolkning

Retstvister/uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af denne aftale behandles efter aftale vedrørende behandling af retstvister og aftaler indgået mellem RLTN og Akademikerne.

§ 15. Udbetaling af fritvalgslønkontoen ved dødsfald

Hvis en medarbejder dør, udbetaler ansættelsesmyndigheden et eventuelle indestående midler på fritvalgslønkontoen efter anmodning fra det udleverede bo. Udbetaling til boet sker mod den fornødne legitimation.

§ 16. Ikrafttræden og opsigelse mv.

Stk. 1

Aftalen træder i kraft pr. 1. januar 2028.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2029. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den XX

For
Regionernes Lønnings- og Takstnævn

For
Akademikerne

Protokollat 1 – Særligt for seniorer

§ 1. Dækningsområde

Protokollatet omfatter ansatte inden for RLTN's forhandlingsområde, dog ikke timelønnede eller ansatte omfattet af overenskomster indgået af AC-organisationer. Ansatte omfattet af overenskomst for ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre, bioanalytikere, overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v., speciallæger (underordnede læger) samt tandlæger er dog omfattet af protokollatet.

§ 2. Fritvalgsbidrag for seniorer

Stk. 1

En månedslønnet medarbejder har ret til fritvalgsbidrag til seniorer fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 58/60/59 år (gruppe 1/gruppe 2/gruppe 3), jf. Aftale om fritvalgsordning § 4, stk. 4:

Alder			Særligt fritvalgsbidrag for seniorer
Gruppe 1	Gruppe 2*	Gruppe 3**	
58 år	60 år	59 år	0,94 pct.
59 år	61 år	60 år	1,41 pct.
60 år og derover	62 år og derover	61 år og derover	1,88 pct.

**Aldersgrænserne for ret til fritvalgsbidrag for seniorer for gruppe 3 hæves i takt med den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

BEMÆRKNING: Ændring af aldersgrænserne følger principperne fra *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023*: Når Folketinget fremover træffer beslutninger om regulering af folkepensionsalderen med virkning fra 2040 og frem, indebærer det, at aldersgrænserne for seniorbøn (seniorbonus) reguleres tilsvarende 10 år forinden. Det vil for eksempel sige i 2030 i forbindelse med beslutningen i 2025 om regulering af folkepensionsalderen i 2040.

Gruppe 1 består af:

- Husassistenter
- Rengøringsassistenter
- Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse
- Social og sundhedspersonale med undtagelse af
 - Social- og sundhedshjælpere
 - Social- og sundhedsassistenter
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere m.v.
- Ledere, mellemledere, konsulenter og husholdningsledere (pædagogiske personale ved døgninstitutioner m.v.)

Gruppe 2 består af:

*Alle øvrige personalegrupper, som ikke indgår i gruppe 1 og 3, dog gælder for ansatte, der er omfattet af overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v. og overenskomst for tandlæger, at de ydes en årlig seniorbøn på 0,94 pct. af den fritvalgsberettigede løn fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år. Bøn er uændret 0,94 pct. de efterfølgende år.

Speciallæger (underordnede læger) ydes en årlig seniorbonus på 1,88 pct. fra og med året efter det kalenderår, hvor den ansatte fylder 62 år. For læger, der deltager i formaliseret vagt, udgør seniorbonusen 3,76 pct.

Gruppe 3 består af:

- Social- og sundhedshjælpere
- Social- og sundhedsassistenter
- Socialpædagoger, hjemmevejledere (basisgruppen) og faglærere (Pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.)

Stk. 2

Medarbejdere, der opfylder kriterierne i stk. 1, der tiltræder i løbet af kalenderåret, får ret til en forholdsmæssig andel af fritvalgsbidraget for seniorer.

Stk. 3

Det årlige fritvalgsbidrag for seniorer kan konverteres til særlige kompetenceudviklingsforløb. Ved konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb kan indregnes kursus-, materiale- og eventuelle opholdsudgifter samt 0,47 pct. af medarbejderens fritvalgsberettigede årsløn pr. kursusdag i opgørelsen af værdien. Ved ansættelsesforholdets ophør aftales det lokalt mellem leder og medarbejder, hvordan man vil forholde sig til ikke-afviklet kompetenceudviklingsforløb.

Bemærkning:

Med særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb menes forløb, der falder uden for den almindelige kompetenceudvikling af medarbejderne og som typisk, men ikke nødvendigvis, indgår som del af en større seniorpakke.

§ 3. Ret til seniorfrihed

Stk. 1

En månedslønnet medarbejder har ret til seniorfrihed fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 58/60/59 år (gruppe 1/gruppe 2/gruppe 3), jf. Aftale om fritvalgsordning § 7, stk. 2, svarende til:

Alder			Frihed svarende til
Gruppe 1	Gruppe 2*	Gruppe 3**	
58 år	60 år	59 år	2 dage
59 år	61 år	60 år	3 dage
60 år og derover	62 år og derover	61 år og derover	4 dage

**Aldersgrænserne for ret til fritvalgsbidrag for seniorer for gruppe 3 hæves i takt med den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

BEMÆRKNING: Ændring af aldersgrænserne følger principperne fra *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023*: Når Folketinget fremover træffer beslutninger om regulering

af folkepensionsalderen med virkning fra 2040 og frem, indebærer det, at aldersgrænserne for seniordage (seniorbonus) reguleres tilsvarende 10 år forinden. Det vil for eksempel sige i 2030 i forbindelse med beslutningen i 2025 om regulering af folkepensionsalderen i 2040.

Gruppe 1 består af:

- Husassistenter
- Rengøringsassistenter
- Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse
- Social og sundhedspersonale med undtagelse af
 - Social- og sundhedshjælpere
 - Social- og sundhedsassistenter
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere m.v.
- Ledere, mellemledere, konsulenter og husholdningsledere (pædagogiske personale ved døgninstitutioner m.v.)

Gruppe 2 består af:

*Alle øvrige personalegrupper, som ikke indgår i gruppe 1 og 3, dog gælder for ansatte, der er omfattet af overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v., overenskomst for tandlæger og speciallæger (underordnede læger), at de har ret til seniorfrihed svarende til 2 dage fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år. Rettigheden til seniorfrihed er uændret 2 dage de efterfølgende år.

Gruppe 3 består af:

- Social- og sundhedshjælpere
- Social- og sundhedsassistenter
- Socialpædagoger, hjemmevejledere (basisgruppen) og faglærere (Pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.)

København, den XX

For
Regionernes Lønnings- og Takstnævn

For
Akademikerne

Bilag 1 til Protokollat 1 - Implementering af OK-24 seniorbonus (NYT: fritvalgsbidrag til seniorer) gruppe 3 i Aftale om fritvalgsordning

Ved OK-24 blev der i forlængelse af Trepartsaftalen med virkning fra 1. januar 2026 aftalt en ny gruppe og, at aldersgrænserne hæves i takt med den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer
Gruppe 3:	
59	0,94 %
60	1,41 %
61	1,88 %

Gruppe 3 består af social-og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, socialpædagoger, hjemmevejledere og faglærere, der alle til udgangen af 2025 var i gruppe 1. Alderskriteriet i gruppe 1 er 58, 59 og 60 år, bonus er den samme som i gruppe 3.

Ændringerne får flg. virkning:

Medarbejdere født i 1967 har ret til bonus på 0,94 pct. i 2026 og 2027. Medarbejdere født i 1966 har ret til bonus på 1,41 pct. i 2026 og 2027.

Medarbejdere født i 1965 eller tidligere har ret til 1,88 pct. i 2026 og fremover.

Medarbejdere, der tiltræder i 2025 eller fratræder inden 31. december 2025, har som hidtil ret til forholdsmæssig bonus. Medarbejdere, der fylder år og ville have ret til bonus året efter, mister retten, hvis de er fratruddt inden 1. april i optjeningsåret.

Aldersgrænserne hæves for ret til seniorbonus for gruppe 3 i takt med den til enhver tid gældende folkepensionsalder, grænserne ndf. forudsætter vedtagelse af Folketinget.

- I 2030 hæves den til 68, og gælder for personer født fra 1. januar 1963 (indeholdt i OK-24)
- I 2035 hæves den til 69, og gælder for personer født fra 1. januar 1967 (indeholdt i OK-24)
- I 2040 hæves den til 70, og gælder for personer født fra 1. januar 1971

Aldersgruppen hæves derfor med 1 år med virkning fra 2030.

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer
Gruppe 3:	
60	0,94%
61	1,41 %
62	1,88 %

Ændring med virkning fra 2030, ændres som ovf. med 4 års forskydning

Ændringerne får flg. virkning:

Medarbejdere født i 1970 har ret til bonus på 0,94 pct. i 2030 og 2031. Medarbejdere født 1969 har ret til bonus på 1,41 pct. i 2030 og 2031.

Medarbejdere født i 1968 eller tidligere har ret til 1,88 pct. i 2030 og fremover. Medarbejdere, der tiltræder i 2029 eller fratræder inden 31. december 2029, har som hidtil ret til forholdsmæssig bonus.

Protokollat 2 – Særlige bestemmelser for elever

§ 1. Vilkår for elever

Stk. 1

Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser er omfattet af Aftale om fritvalgsordning med de ændringer, som følger af indeværende protokollat.

Tilsvarende gælder for laborantelever/-praktikanter.

Stk. 2 - Pension

Elever er ikke omfattet af Aftale om fritvalgsordningens § 4, stk. 5.

Stk. 3 - Senior

Elever er omfattet af samme regler om fritvalgsbidrag for seniorer samt seniorfrihed som øvrigt personale.

Elever er ikke omfattet af supplerende fritvalgsbidrag for seniorer samt seniorfrihed, medmindre andet følger af den enkelte overenskomst.

Stk. 4 – Årligt fritvalgsbidrag

Elever optjener fritvalgsbidrag efter reglerne i § 4, stk. 3 i Aftale om fritvalgsordning.

For elever som ikke har optjent et fuldt års fritvalgsbidrag supplerer arbejdsgiveren op således, at indbetalingen svarer til 12 måneders ansættelse i optjeningsåret.

For elever hvis ansættelsesforhold påbegyndes i fritvalsperiodens to første måneder, vil arbejdsgiveren hensætte et fritvalgsbidrag svarende til 12 måneders ansættelse. Beløbet hensættes hurtigst muligt efter tiltræden.

Beregningen foretages på baggrund af den fritvalgsberettigede løn som aftalt ved tiltræden.

København, den XX

For
Regionernes Lønnings- og Takstnævn

For
Akademikerne

Protokollat 3 – Særlige bestemmelser for timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik, budgetmæssigt fastansatte m.v.**§ 1. Vilkår for timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte***Stk. 1*

Timelønnede ansatte, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte er ikke omfattet af Aftale om fritvalgsordning og får dermed ikke oprettet en fritvalgslønkonto, men følger i stedet dette protokollat.

Stk. 2 - Pension

Timelønnede ansatte, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte oppebærer pension efter de regler, som følger af den enkelte overenskomst.

Stk. 3 - Senior

Timelønnede ansatte, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte har ikke ret til fritvalgsbidrag for seniorer samt seniorfrihed.

§ 2. Ret til fridage, jf. § 7, stk. 1 i Aftale om fritvalgsordning*Stk. 1*

For timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik fastsættes fridage som for en fuldtidsbeskæftiget, jf. Aftale om fritvalgsordning, § 7, stk. 1.

Stk. 2

Bestemmelserne i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

§ 3. Kontant udbetaling af fritvalgsbidrag*Stk. 1*

Timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik er ikke omfattet af § 4, stk. 2, i Aftale om fritvalgsordning. Under ansættelsen får timelønnede, praktikanter og studerende i stedet et fritvalgsbidrag på 2,35 pct. udbetalt månedligt.

Stk. 2 – Overgang til månedslønsansættelse

Overgår medarbejderen umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, skal arbejdsgiver afregne kontant godtgørelse, jf. stk. 1, da overgangen anses for en fratræden i aftalens forstand.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

§ 4. Fritvalgsbidrag (kontant beløb)*Stk. 1 – Praktikanter og studerende i lønnet praktik*

Under ansættelsen får praktikanter og studerende i lønnet praktik et fritvalgsbidrag (kontant beløb) på 0,92 pct. af den fritvalgsberettigede månedsløn udbetalt månedligt.

Stk. 2 – Timelønnede

Under ansættelsen får timelønnede et fritvalgsbidrag (kontant beløb) på 0,45 pct. af den fritvalgsberettigede månedsløn udbetalt månedligt.

Stk. 3 – Budgetmæssigt fastansatte

Bestemmelserne i § 4, stk. 2, finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

Stk. 4 – Vinterhjemsendte

Ansatte, som i henhold til Protokollat 2 til overenskomsten for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere m.fl., og til overenskomstens § 26, stk. 13, efter vinterhjemsendelse er berettiget til at genindtræde i hidtidig optjent opsigelsesvarsel m.v. får ved genindtræden i tjenesten et fritvalgsbidrag (kontant beløb) på 0,92 pct. af den fritvalgsberettigede månedsløn udbetalt månedligt.

København, den

For
Regionernes Lønnings- og Takstnævn

For
Akademikerne

Bilag 1 – Beregningsgrundlag for den fritvalgsberettigede løn**Beregningsgrundlag for månedlige indbetalinger til fritvalgslønkontoen**

Ved månedlige indbetalinger til fritvalgslønkontoen, jf. aftalens § 4, stk. 1 og 2, forstås den fritvalgsberettigede løn som samtlige A-indkomstskattepligtige løndelev, som arbejdsgiver har udbetalt med den pågældende månedsløn med tillæg af

1. den ansattes egetbidrag til ATP
2. den ansattes arbejdsmarkedsbidrag
3. den ansattes egetbidrag til en kollektiv pensionsordning, svarende til en 1/3 af det indbetalte pensionsbidrag
4. den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

I den fritvalgsberettigede løn fradrages

1. udbetaling af feriepenge uden ferie
2. feriegodtgørelse, herunder feriegodtgørelse på 12,5 pct. pba. deltidsansattes merarbejde
3. udbetaling af særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) jf. aftale om ferie for personale ansat i regioner, § 25
4. fridagsgodtgørelse jf. Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
5. fritvalgsbidrag
6. eventuelle gruppelevstillæg.

Årlige indbetalinger til fritvalgslønkontoen

Ved årlige indbetalinger til fritvalgslønkontoen, jf. aftalens § 4, stk. 3 og 4, forstås den fritvalgsberettigede løn som samtlige A-indkomstskattepligtige løndelev, som arbejdsgiver har udbetalt i optjeningsåret med tillæg af

1. den ansattes egetbidrag til ATP
2. den ansattes arbejdsmarkedsbidrag
3. den ansattes egetbidrag til en kollektiv pensionsordning, svarende til en 1/3 af det indbetalte pensionsbidrag
4. den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

I den fritvalgsberettigede løn fradrages

1. udbetaling af feriepenge uden ferie
2. feriegodtgørelse, herunder feriegodtgørelse på 12,5 pct. pba. deltidsansattes merarbejde
3. udbetaling af særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) jf. Aftale om ferie for personale ansat i regioner, § 25
4. fridagsgodtgørelse jf. Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
5. fritvalgsbidrag
6. eventuelle gruppelevstillæg.

Lønfradrag ved afholdelse af frihed

Ved afholdelse af frihed foretages et lønfradrag for de afholdte frihedstimer. Den fritvalgsberettigede løn ved lønfradrag er det samme beregningsgrundlag, der anvendes ved månedlige indbetalinger til fritvalgslønkontoen.

Lønfradrag pr. afholdt times frihed =

$$\frac{\text{fritvalgsberettiget årsløn} \times \text{planlagte arbejdstimer i fraværsperioden}}{\text{medarbejderens årsnorm (årlig timetal)}}$$

Bilag 9. Overgangsordninger og aftalemæssige konsekvenser af indførelsen af en fritvalgsordning

Fritvalgsordningen bygger på kendte elementer fra det regionale aftalegrundlag i dag; såsom 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (ferietillæg og forhøjet ferietillæg) og seniorbonus/-dage. Implementeringen af fritvalgsordningen vil medføre konsekvenser i udvalgte aftaler og behov for overgangsordninger, jf. nedenfor. Mulighederne for lokalt at aftale ændringer i tjenesteplanen er uændrede.

Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i regioner

Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i regioner bortfalder i sin helhed med virkning fra 31. december 2027.

Optjening af 6. ferieuger med tilhørende midler, jf. aftalens § 5, ophører d. 31. december 2026. Med virkning fra d. 1. januar 2027 optjenes et årligt fritvalgsbidrag efter Aftale om fritvalgsordning § 4, stk. 3, der hensættes til fritvalgslønkontoen den første hverdag i januar i 2028. Hvis en medarbejder fratræder i løbet af 2027, udbetales det optjente fritvalgsbidrag ved fratræden.

Ikke-afviklede 6. ferieuger med tilhørende midler fortsætter dog som en lukket ordning til og med 31. marts 2029 med afvikling og udbetaling efter reglerne i aftalen. Ikke-afholdte 6. ferieuger udbetales med lønudbetalingen april 2029.

Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjent i kalenderåret 2027 udbetales efter hidtidig praksis (senest ultimo maj 2028), med lønudbetaling og indgår ikke i fritvalgslønkontoen.

Aftale om ferie for personale ansat i regioner

Med virkning fra 1. januar 2028 indgår særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) efter § 25 i Aftale om ferie for personale ansat i regioner i det månedlige fritvalgsbidrag. § 25 i aftalen bortfalder med virkning fra 1. januar 2028.

Særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) optjent i perioden 1. september – 31. december 2027 udbetales efter hidtidig praksis (senest ultimo maj 2028), med lønudbetaling og indgår ikke i fritvalgslønkontoen.

Aftale om opsparing af frihed

Aftale om opsparing af frihed bortfalder med virkning fra 1. april 2026. Allerede opsparet frihed kan i perioden til og med 31. december 2027 afvikles/udbetales efter reglerne i aftalen. Frihed, der henstår pr. 31. december 2027, udbetales.

Rammeaftale om seniorpolitik

Bestemmelser om seniorbonus, jf. kapitel 4 i Rammeaftale om seniorpolitik, samt bestemmelser om supplerende seniorbonus i overenskomsterne, bortfalder med virkning fra 31. december 2027.

Med virkning fra 1. januar 2027:

Der optjenes ikke seniorbonus eller supplerende seniorbonus i 2027 til udbetaling i 2028. I stedet hensætter ansættelsesmyndigheden et fritvalgsbidrag af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret 2027 til fritvalgslønkontoen som et engangsbeløb den første hverdag i januar i 2028.

Bidragets størrelse følger af Protokollat 1 i Aftale om fritvalgsordning og et eventuelt supplerende fritvalgsbidrag til seniorer følger af den enkelte overenskomst. Hvis en medarbejder fratræder i løbet af 2027, udbetales det optjente fritvalgsbidrag for seniorer ved fratræden.

Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Eksisterende valg mellem løn og pension af pensionsbidraget i overenskomsterne udløber 31. december 2027, og bestemmelser herom bortfalder. Medarbejderen kan foretage valg i regi af fritvalgsordningen for den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15 pct., jf. bilag 8. Hvis medarbejderen ikke træffer et aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.