

## Vejledning om udbetalingsbegæring for *fratrådte læger*

Denne vejledning omfatter regler for løn under sygdom, graviditet, barsel og adoption for læger, der er fratrådt en ansættelse som læge (trin 1), læge (trin 2) eller klinisk assistent.

Læger, der har en ansættelse, er omfattet af overenskomstens bestemmelser, hvorefter de har ret til løn under sygdom. De er endvidere omfattet af bestemmelserne i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (OK 11.09.2).

### **Indhold:**

1. Løn under sygdom
2. Løn under graviditet, barsel og adoption
3. Hvad får lægen udbetalt under sygdom, graviditet, barsel og adoption?
4. Udbetaling af løn ved omsorgsdage
5. Indbetaling af pensionsordning
6. Feriegodtgørelse

Eksempler på løn under sygdom for fratrådte læger

Eksempler på løn under graviditet og barsel for fratrådte læger

## 1. Løn under sygdom

### 1.1 Hvilke betingelser skal være opfyldt?

Retten til at få løn under sygdom for fratrådte læger omfatter læger, hvis ansættelse (eller vikaransættelse) efter 2015-overenskomstens § 4, stk. 1, 2 eller bilag 2, er ophørt.

For at få udbetalt løn under sygdom skal følgende betingelser være opfyldt:

- Sygdommen er indtrådt inden for 9 måneder efter seneste ansættelse i henhold til § 4, stk. 1, 2 eller bilag 2, er ophørt,
- lægen har inden for de sidste 6 måneder før seneste ansættelses ophør haft (vikar)ansættelser ved en region efter § 4, stk. 1, 2 eller bilag 2, og
- der må i 6-månedersperioden højst være en måneds afbrydelse mellem ansættelserne.

Eventuelle ansættelser i 9-månedersperioden, jf. ovenfor, som ikke opfylder betingelsen om højst 1 måneds afbrydelse mellem ansættelserne, omfattes ikke af begrebet "seneste ansættelse".

Hvis lægen har anden ansættelse med ret til løn under sygdom, har lægen ikke ret til i samme periode af få løn under sygdom fra regionen. Lægen kan således ikke på en og samme sygedag få løn fra to arbejdsgivere. Under en læges sygeperiode betales således ikke løn fra regionen for de dage i en sygeperiode, hvor lægen oppebærer løn under sygdom i henhold til andet ansættelsesforhold.

### 1.2 Hvem betaler?

Lønnen under sygdom betales af den region, hvor lægen har været ansat længst tid inden for de seneste 12 måneder inden sidste ansættelses ophør. Hvis længste ansættelsesforhold er to ansættelsesforhold af samme længde, betales løn under sygdom af den ansættelsesmyndighed, hvor lægen har været ansat senest.

### 1.3 Hvor længe kan der udbetales løn under sygdom?

Der udbetales løn under sygdom fra sygdommens indtræden og indtil raskmelding.

Ved længerevarende sygdom ophører retten til løn under sygdom dog ved udgangen af den 5. måned efter måneden, hvor sygdommen indtrådte. Hvis lægen i de 12 måneder, der ligger forud for sygdommens indtræden, har fået udbetalt løn under sygdom fra en region, bliver den periode, lægen længst kan få løn under sygdom, afkortet tilsvarende.

Det betyder f.eks., at en læge, hvis længerevarende sygeforløb begyndte den 17. marts, længst vil kunne få løn under sygdom til og med udgangen af august måned. Har lægen i 12-månedersperioden forud for den 17. marts fået løn under sygdom i 15 dage fra en region og 10 dage fra en anden region, vil den periode, lægen længst kan få løn under sygdom, blive afkortet med 5 uger. I stedet for udgangen af august måned vil betaling af løn under sygdom senest ophøre ca. den 25. juli.

#### 1.4 Hvem skal lægen rette henvendelse til?

Sygdom og raskmelding skal skriftligt meddeles den region, hvor lægen har været ansat længst tid inden for de seneste 12 måneder inden den sidste ansættelses ophør. Hvis længste ansættelsesforhold er to ansættelsesforhold af samme længde, skal henvendelse rettes til den af de to ansættelsesmyndigheder, hvor lægen har været ansat senest.

#### 1.5 Hvad skal læger oplyse for udbetaling af løn under sygdom?

For at få udbetalt løn under sygdom skal lægen udfylde "Begæring om udbetaling af løn under sygdom, barsel, adoption mv. for fratrådt læge", der er vedhæftet denne vejledning. Skemaet skal sendes til den region, der skal betale lægen løn under sygdom.

Det bemærkes, at skemaet også skal udfyldes af læger, som er syge på fratrædelsestidspunktet, og hvor det er dette sidste ansættelsessted, der skal (fortsætte med at) betale lægen løn under sygdom.

Læger har endvidere pligt til at oplyse, hvis pågældende har ansættelse i en stilling med ret til løn under sygdom.

#### 1.6 Lægeerklæring

Meddelelse om sygdom gives på "tro og love". Lægen har pligt til på begæring at af-give mulighedserklæring fra pågældendes egen læge. Erklæringen betales af regionen.

## 2. Løn under graviditet, barsel og adoption

### 2.1 Hvilke betingelser skal være opfyldt?

Retten til at få løn under graviditet, barsel og adoption for fratrådte læger omfatter læger, hvis ansættelse (eller vikaransættelse) efter overenskomstens § 4, stk. 1, 2 eller bilag 2, er ophørt.

For at få udbetalt løn under graviditet, barsel og adoption skal følgende betingelser være opfyldt:

- Der må højst gå 9 måneder fra seneste ansættelse i henhold til § 4, stk. 1, 2 eller bilag 2, er ophørt til tidspunktet for forventet fødsel (ved adoption: den adoptionssøgendes modtagelse af barnet),
- lægen har inden for de sidste 6 måneder før seneste ansættelses ophør haft (vikar)ansættelser ved en region efter § 4, stk. 1, 2 eller bilag 2, og
- der må i 6-månedersperioden højst være en måneds afbrydelse mellem ansættelserne.

Eventuelle ansættelser i 9-månedersperioden, jf. ovenfor, som ikke opfylder betingelsen om højst 1 måneds afbrydelse mellem ansættelserne, omfattes ikke af begrebet "seneste ansættelse".

Retten til løn under graviditet, barsel og adoption fra regionen er endvidere betinget af, at lægen ikke gennem anden ansættelse har ret til løn under graviditet, barsel og adoption i samme periode.

## 2.2 Hvem betaler?

Lønnen under graviditet, barsel og adoption betales af den region, hvor lægen har været ansat længst tid inden for de seneste 12 måneder inden sidste ansættelses ophør. Hvis længste ansættelsesforhold er to ansættelsesforhold af samme længde, betales løn under graviditet, barsel og adoption af den ansættelsesmyndighed, hvor lægen har været ansat senest.

## 2.3 Hvor længe kan der udbetales løn under graviditet, barsel og adoption?

Fratrådte læger har ret til løn under graviditet, barsel og adoption i samme periode, som hvis lægen havde været ansat ved en region. Perioden kan forlænges med indtil to omsorgsdage med løn.

## 2.4 Hvem skal lægen rette henvendelse til?

For at få udbetalt løn under graviditet, barsel eller adoption skal lægen udfylde "Begæring om udbetaling af løn under sygdom, barsel, adoption mv. for fratrådt læge", der er vedhæftet denne vejledning. Skemaet skal sendes til den region, hvor lægen har været ansat længst tid inden for de seneste 12 måneder inden den sidste ansættelses ophør. Hvis længste ansættelsesforhold er to ansættelsesforhold af samme længde, skal henvendelse rettes til den af de to ansættelsesmyndigheder, hvor lægen har været ansat senest.

Det bemærkes, at skemaet også skal udfyldes af læger, som er på barselsorlov på fratrædelsestidspunktet, og hvor det er dette sidste ansættelsessted, der skal (fortsætte med at) betale lægen løn under barsel.

Læger har endvidere pligt til at oplyse, hvis pågældende har ansættelse i stilling med ret til løn under barsel.

## 3. Hvad får lægen udbetalt under sygdom, graviditet, barsel og adoption?

For dagpengeberettigede betales alene forskellen mellem lægens løn og dagpengesatsen. Som udgangspunkt udbetaler regionen alene forskelsbeløbet. For at få udbetalt hele lønnen skal lægen over for regionen dokumentere, at vedkommende ikke er dagpengeberettiget.

Ved barsel er der ikke ret til dagpenge i perioden fra 8 uger før forventet fødsel til 4 uger før. I denne periode foretages derfor ikke fradrag for dagpengeydelse.

Løngrundlaget er lægens overenskomstmæssige grundløn samt den centralt fastsatte og lokalt aftalte funktions- og kvalifikationsløn, som lægen ville have oppebåret ved fortsat ansættelse i det seneste, forudgående ansættelsesforhold.

Ulempetillæg indgår ikke i beregningen af løn medmindre en af følgende betingelser af opfyldt:

- **Ved sygdom:** Hvis sygdommen er indtrådt forud for eller inden for en måned efter ophør i en KBU/HU-ansættelse efter overenskomstens § 4, stk. 1a eller 1c, eller i en blokansættelse efter bilag 2, litra a, beregnes lønnen inkl. de fast påregnelige tillæg, der var knyttet til ansættelsen.
- **Ved graviditet, barsel og adoption:**  
Hvis tidspunktet for forventet fødsel (ved adoption: den adoptionssøgendes modtagelse af barnet) ligger forud for eller inden for de tre første måneder efter ophør i en KBU/HU-ansættelse efter overenskomstens § 4, stk. 1a eller 1c, eller i en blokansættelse efter bilag 2, litra a, beregnes lønnen inkl. de fast påregnelige tillæg, der var knyttet til ansættelsen.

#### 4. Udbetaling af løn ved omsorgsdage

Perioden med løn under graviditet, barsel og adoption kan forlænges med indtil to omsorgsdage med løn. Omsorgsdagene skal holdes i hele dage, og de skal ligge i tilslutning til orlov ved barsel eller adoption.

Der kan ikke udbetales dagpenge for omsorgsdage. Ved udbetaling af løn for omsorgsdage foretages derfor ikke fradrag for dagpengeydelse.

#### 5. Indbetaling til pensionsordning

Regionen indbetaler pensionsbidrag til Lægernes Pensionskasse for de perioder, hvor lægen får udbetalt løn under sygdom, graviditet, barsel, adoption eller omsorgsdage. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Pensionsberegningen foretages inden fradraget for dagpengeydelse. Det samlede pensionsbidrag følger den til enhver tid gældende pensionsprocent i henhold til overenskomst for underordnede læger. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Regionen indbetaler pensionsbidrag under barselorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden. (Gælder ikke ved udskydelse af orlov.)

#### 6. Feriegodtgørelse

Når lægen får udbetalt løn under sygdom, graviditet, barsel, adoption eller omsorgsdage, bliver der beregnet feriegodtgørelse efter Aftale om ferie for personale ansat i regioner. Den ferieberettigede løn opgøres uden at der er foretaget fradrag for dagpengeydelse. Der beregnes 12,95% feriegodtgørelse af den ferieberettigede løn. Ved udstedelse af feriekort betales lægen en

kontant godtgørelse på 2,5% af den ferieberettigede løn i optjeningsåret. Den kontante godtgørelse er betaling for feriedage ud over den 5. ferieuge.

## Eksempler på løn under sygdom for fratrådte læger

*Betingelser for at få løn under sygdom, når ansættelsen er ophørt:*

- Lægen skal inden for de sidste 6 måneder før seneste ansættelses ophør have haft ansættelse ved en region som læge (trin 1), introduktionsamanuensis i almen læge (trin 1), læge (trin 2) eller klinisk assistent
- Der må højst være en måneds afbrydelse mellem ansættelserne
- Sygdommen er indtrådt inden for 9 måneder fra seneste ansættelses ophør.

*Hvor lang tid kan lægen få sygeløn?*

Sygeløn oppebæres indtil udgangen af 5. måned efter måneden, hvor sygdommen indtrådte med fradrag af sygdomsperioder med løn fra sygehus, der har fundet sted inden for de seneste 12 måneder.

*Hvem betaler lønnen?*

Læger, hvis ansættelse er ophørt, har ret til sygeløn fra den region, hvor pågældende har været ansat længst tid inden for de seneste 12 måneder inden sidste ansættelses ophør. Hvis længste ansættelsesforhold er to ansættelsesforhold af samme længde, skal henvendelse rettes til den af de to ansættelsesmyndigheder, hvor lægen har været ansat senest.

*Hvad udgør lønnen?*

I grundlaget for beregning af løn under sygdom indgår lægens grundløn samt den centralt fastsatte og lokalt aftalte funktions- og kvalifikationsløn, som lægen ville have oppebåret ved fortsat ansættelse i det seneste ansættelsesforhold før sygdommens indtræden.

*Får lægen ulempetillæg?*

For læger, der er fratrådt en KBU/HU-ansættelse, og hvor der højst går 1 måned fra ophør i ansættelsen og til sygdommen indtræder, udbetales også ulempetillæg.

*Eksempel 1: Læge bliver syg 4 måneder efter ansættelsens ophør*

<p>Ansættelseshistorik:</p>	<p>1/6 2016-31/10 2016, læge (trin 1) i Region X  <b>1/11 2016-31/1 2017, læge (trin 2) i Region X</b>          1/3 2017-30/4 2017, Vikar for læge (trin 1) i Region Z</p>
<p>Hændelsesforløb</p>	<p>Lægen sygemeldes pr. 1/9 2017, altså 4 måneder efter seneste ansættelse.</p>
<p>Problemstilling(er):</p>	<p>Hvem skal betale lønnen? Og hvilken løn har vedkommende ret til?</p>
<p>Konklusion:</p>	<p><b>Region X</b> skal betale lønnen, da denne er den arbejdsgiver, hvor pågældende har været ansat længst tid inden for de seneste 12 måneder inden sidste ansættelses ophør, jf. § 39, stk. 3. <b>Lønnen omfatter</b> grundløn samt det centralt fastsatte kvalifikationstillæg samt eventuelle lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, som lægen ville have oppebåret ved fortsat ansættelse i det sidste ansættelsesforhold før sygdommens indtræden, dvs. lønnen fra vikariatet for læge (trin 1) i Region Z.</p>



*Eksempel 2: Læge bliver syg 1 måned efter fratrædelse af KBU-ansættelse*

Ansættelsehistorik:	<p>1/3 2016–31/8 2016, læge (trin 1) kirurgisk afdeling, Region X</p> <p><b>1/9 2016–28/2 2017, læge (trin 1) medicinsk afdeling, Region X</b></p>
Hændelsesforløb:	<p>Lægen sygemeldes pr. 15/3 2017, altså inden for 1 måned efter seneste ansættelse.</p>
Problemstilling(er):	<p>Hvem skal betale lønnen? Og hvilken løn har vedkommende ret til?</p>
Konklusion:	<p><b>Region X</b> skal betale lønnen, jf. § 39, stk. 3, da begge ansættelsesforhold er af samme længde (6 mdr.) og region X er den ansættelsesmyndighed, hvor lægen har været ansat senest.</p> <p><b>Lønnen omfatter</b> grundløn samt det centralt fastsatte kvalifikationstillæg samt eventuelle lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, som lægen ville have oppebåret ved fortsat ansættelse i det sidste ansættelsesforhold før sygdommens indtræden.</p> <p>Herudover har lægen også krav på ulempetillæg, idet der er tale om en KBU-stilling, og sygdommen er indtrådt inden for 1 måned efter stillingens ophør.</p>

*Eksempel 3: Læge bliver syg efter ansættelsens ophør - tidligere sygemeldt*

Ansættelseshistorik:	1/3 2016–31/5 2016, Vikar for læge (trin 1) i Region Y <b>1/6 2016–28/2 2017, læge (trin 2) i Region X</b>
Hændelsesforløb:	Lægen er sygemeldt ved stillingens udløb. Har tidligere været sygemeldt henholdsvis 1 og 2 måneder inden for de seneste 12 måneders ansættelse.
Problemstilling(er):	Hvem skal betale lønnen? Og hvilken løn har vedkommende ret til?
Konklusion:	<p><b>Region X</b> skal betale lønnen, da denne er den arbejdsgiver, hvor pågældende har været ansat længst tid inden for de seneste 12 måneder inden sidste ansættelses ophør, jf. § 39, stk. 3.</p> <p><b>Lønnen omfatter</b> grundløn samt det centralt fastsatte kvalifikationstillæg samt eventuelle lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, som lægen ville have oppebåret ved fortsat ansættelse i det sidste ansættelsesforhold før sygdommens indtræden. Der er maksimalt adgang til 5 måneders løn under sygdom, jf. § 39, stk. 3. Da lægen allerede har været sygemeldt i 3 måneder inden for de sidste 12 måneder, kan lægen maksimalt få løn under sygdom i op til 2 måneder.</p>

*Eksempel 4: Ansættelser i 9-månedersperioden*

<p>Ansættelsehistorik:</p>	<p>1/1 2016–31/12 2016, Vikar for læge (trin 1) i Region Z          1/1 2017–31/3 2017, Ledig          1/4 2017–30/4 2017, Vikar for læge (trin 1) i Region Y          1/5 2017–30/6 2017, Ledig          1/7 2017–31/7 2017, Vikar for læge (trin 1) i Region X</p>
<p>Hændelsesforløb:</p>	<p>Lægen sygemeldes pr. 1/10 2017</p>
<p>Problemstilling(er):</p>	<p>Har lægen ret til løn under sygdom? Hvem skal betale lønnen?          Og hvilken løn har vedkommende ret til?</p>
<p>Konklusion:</p>	<p><b>Lægen har ikke ret til løn under sygdom</b>, da vedkommende ikke opfylder betingelserne i § 39, stk. 3. Seneste tællende ansættelse er som vikar for læge (trin 1) i Region Z. Ansættelserne i Region Y og X tæller ikke med, da disse ansættelser i 9-måneders perioden ikke opfylder betingelsen om højst 1 måneds afbrydelse mellem ansættelserne, jf. § 39, stk. 3, litra b. Dermed er sygdommen ikke indtruffet inden for 9 måneder efter seneste ansættelses ophør.</p>

## Eksempler på løn under graviditet og barsel for fratrådte læger

*Betingelser for at få løn under barsel, når ansættelsen er ophørt:*

- Lægen skal inden for de sidste 6 måneder før seneste ansættelses ophør have haft ansættelse ved en region som læge (trin 1), introduktionsamanuensis i almen praksis, læge (trin 1), læge (trin 2) eller klinisk assistent
- Der må højst være en måneds afbrydelse mellem ansættelserne
- Tidspunktet for forventet fødsel (termin) må højst være 9 måneder efter seneste ansættelses ophør.

*Hvem betaler lønnen?*

Læger, hvis ansættelse er ophørt, har ret til løn fra den region, hvor pågældende har været ansat længst tid inden for de seneste 12 måneder inden sidste ansættelses ophør. Hvis længste ansættelsesforhold er to ansættelsesforhold af samme længde, skal henvendelse rettes til den af de to ansættelsesmyndigheder, hvor lægen har været ansat senest.

*Hvad udgør lønnen?*

Løngrundlaget er lægens grundløn samt den centralt fastsatte og lokalt aftalte funktions- og kvalifikationsløn, som lægen ville have oppebåret ved fortsat ansættelse i det seneste, forudgående ansættelsesforhold.

*Får man ulempetillæg?*

Hvis lægens sidste ansættelse er en KBU/HU-ansættelse, og hvis forventet fødsel (termin) er senest 3 måneder efter KBU/HU-ansættelsens ophør, udbetales også lægens ulempetillæg svarende til seneste ansættelse.

*Pension og omsorgsdage?*

Se vejledningen. Eksemplerne medtager ikke omsorgsdage og periode med pensionsindbetaling under barselsorlov i dagpengeperiode uden løn.

## Eksempel 1: Læge føder 5 måneder efter stillingens ophør

Ansættelseshistorik:	1/2 2016–30/4 2016, Vikar for læge (trin 1) i Region Z (3 mdr) 1/5 2016 – 31/5 2016, Ledig <b>1/6 2016 – 30/9 2016, Vikar for læge (trin 1) i Region Y (4 mrd)</b> 1/10 2016–31/10 2016, Ledig 1/11 2016–31/1 2017, Vikar for læge (trin 1) i Region X (3 mdr) 1/2 2017–nu, Ledig
Terminsdato:	15/6 2017
Senest tællende ansættelse:	Seneste tællende ansættelse ophørte den 31/1 2017
Problemstilling(er):	Har lægen ret til løn og pension under barsel? Hvem skal betale lønnen? Og hvilken løn har vedkommende ret til?
Konklusion:	<p><b>Lægen har ret til løn og pension under barsel</b>, da terminsdatoen er mindre end 9 måneder efter seneste ansættelses ophør, og da lægen i de sidste 6 måneder før seneste ansættelses ophør har haft ansættelse som læge (trin 1) med højst 1 måneds afbrydelse mellem ansættelserne, jf. § 40, stk. 2.</p> <p><b>Region Y skal betale lønnen</b>, da denne er den arbejdsgiver, hvor pågældende har været ansat længst tid inden for de seneste 12 måneder inden sidste ansættelses ophør, jf. § 40, stk. 2.</p> <p>Lægen har ret til løn i 8 uger før terminsdato og til 20 (+ evt. 6) uger efter fødslen.</p> <p><b>Lønnen omfatter</b> grundløn samt det centralt fastsatte kvalifikationstillæg samt eventuelle lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, som lægen ville have oppebåret ved fortsat</p>

	ansættelse i det sidste ansættelsesforhold, dvs. lønnen fra vikariatet for læge (trin 1) i Region X.
--	--

Eksempel 2: Ikke ret til løn under barsel pga. for korte tællende ansættelser

Antsættelsehistorik:	1/10 2016–30/11 2016, Ledig 1/12 2016–31/12 2016, Vikar for læge (trin 1) i Region Z 1/1 2017–28/2 2017, Vikar for læge (trin 1) i Region Y 1/3 2017 – 31/7 2017, Ikke-regional ansættelse (fx i læge i Norge)
Terminsdato:	11/10 2017
Senest tællende ansættelse:	Seneste tællende ansættelse ophørte den 28/2 2017, da det alene er ansættelse efter overenskomsten, som tæller med.
Problemstilling(er):	Har lægen ret til løn og pension under barsel? Hvem skal betale lønnen? Og hvilken løn har vedkommende ret til?
Konklusion:	Lægen har ikke ret til løn og pension under barsel, da hun ikke opfylder betingelserne i § 40, stk. 2. Den senest tællende ansættelse ophørte den 28/2 2017 og på dette tidspunkt har lægen ikke haft 6 måneders forudgående tællende ansættelser med højst 1 måneds afbrydelse mellem ansættelserne.

## Eksempel 3: Mænd og "barsel"

Ansættelsehistorik:	<p><b>1/2 2016–31/1 2017, Introduktionsstilling i Region Z.</b>          1/2 2017–30/4 2017, Vikar for læge (trin 1) i Region Y          1/5 2017–nu, Ledig</p>
Terminsdato:	22/5 2017
Senest tællende ansættelse:	Seneste tællende ansættelse ophørte den 30/4 2017.
Problemstilling(er):	Har lægen ret til løn og pension under barsel? Hvem skal betale lønnen? Og hvilken løn har vedkommende ret til?
Konklusion:	<p><b>Lægen har ret til løn og pension under barsel</b>, da terminsdatoen er mindre end 9 måneder efter seneste ansættelses ophør, og da lægen i de sidste 6 måneder før seneste ansættelses ophør har haft ansættelse i en introduktionsstilling og som vikar for læge (trin 1).</p> <p><b>Region Z skal betale lønnen</b>, da denne er den arbejdsgiver, hvor den pågældende har været ansat længst tid inden for de seneste 12 måneder inden sidste ansættelses ophør, jf. § 40, stk. 2.</p> <p><b>Lønnen omfatter</b> grundløn samt det centralt fastsatte kvalifikationstillæg samt eventuelle lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, som lægen ville have oppebåret ved fortsat ansættelse i det sidste ansættelsesforhold, dvs. lønnen fra vikariatet for læge (trin 1) i Region Y.</p>