

Overenskomst

mellem

Danmarks Apotekerforening

og

Farmakonomforeningen

gældende fra 1. april 2018

(april 2019)

Udvidet indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstens område.....	4
• Parterne	
• Gyldighedsområde	
• Begrænsning for farmakonomielever	
§ 2. Ansættelse	4
• Fastansættelse	
• Tidsbegrænset ansættelse	
§ 3. Kompetence	5
§ 4. Anciennitet.....	5
§ 5. Løn.....	5
• Skalaløn	
• Souschefstillæg	
• Filialledertillæg	
• Løn til tidsbegrænset ansatte til og med tre måneders varighed	
§ 6. Lokal løn.....	9
§ 7. Pension	10
§ 8. Arbejdstid	10
• Arbejdsskemaet og varsler heraf	
• Almindelig tid	
• Forskudt tid	
• Pauser	
• Uddannelse uden for normal åbningstid	
• Overarbejde - optjening og honoreringsformer	
• Lokale aftaler om arbejdstid	
• Plustid	
• Vagttjeneste	
§ 9. Elevundervisning	15
§ 10. Tjenestedragt	15
§ 11. Ferie.....	15
• Optjening	
• Varsling	
• Konvertering til løn	
• Overførsel til næste ferieår	
• Nyuddannedes særlige ferierettigheder	
• Ferieberegning ved fratrædelse	
§ 12. Sygdom.....	17
• Dokumentation af sygdom	
• Opsigelse på grund af sygdom	
• Beregning af samlet sygdomsperiode	
• Barnets 1. og 2. sygedag	
§ 13. Graviditet og adoption	18
• Varsling	
• Graviditetsundersøgelser	
• Barselsorlov med løn	
• Adoptionsorlov med løn	
• Registreret partners orlovsrettigheder	
• Udskydelse af barselsorloven ved moderens alvorlige sygdom	
• Pensionsret under ulønnet orlov	

§ 14. Tjenestefri.....	21
• Orlov fra apoteket	
• Omsorgsdage	
• Orlov til pasning af alvorligt syge børn	
• Ret til fravær ved barns indlæggelse	
• Orlov til pasning af terminal syg nærtstående	
§ 15. Tavshedspligt	22
§ 16. Information	22
§ 17. Kompetenceudvikling	22
• Årlige udviklingssamtaler	
• Kompetenceudviklingsfonden	
§ 18. Efteruddannelse	23
§ 19. Uddannelsesfond.....	23
§ 20. Udviklingspulje	24
§ 21. Forsikring og sundhedsordning.....	24
§ 22. Krisehjælp	24
§ 23. Efterindtægt.....	25
§ 24. Opsigelse	25
• Gensidige opsigelsesvarsler	
• Fratrædelsesgodtgørelse	
§ 25. Samarbejde	27
§ 26. Tillidsrepræsentant	27
§ 27. Arbejds miljørepræsentant	27
§ 28. Fagligt ombud.....	27
§ 29. Faglig voldgift	28
§ 30. Gyldighed	28
Bilag 1. Aftale om Lokal løn	29
Bilag 2. Tillidsrepræsentantaftale	32
Bilag 3. Protokollat om job på særlige vilkår	34
Bilag 4. Protokollat om seniorpolitik	35
Bilag 5. Barsel og adoption.....	36

For at tydeliggøre og forklare overenskomstens tekst er der udarbejdet fælles kommentarer. Kommentarerne er derfor bindende for begge organisationers medlemmer.

§ 1. Overenskomstens område

Stk. 1. Denne overenskomst er indgået mellem Danmarks Apotekerforening, i det følgende kaldet Apotekerforeningen, og Farmakonomforeningen.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter farmakonomer, som ansættes i farmakonomstillinger på privat apotek, herunder online- og internetapoteker, og i Apotekerforeningens sekretariat.

Stk. 3. Medmindre andet udtrykkeligt fremgår af overenskomsten eller kommentarerne omfatter overenskomsten også

- defektricer,
- farmakomelever.

Følgende personalegrupper betragtes som defektricer under ansættelse på dansk apotek:

a. Defektricer, der har gennemgået en godkendt defektriceuddannelse efter de til enhver tid gældende regler.

b. Defektricer uden nærmere fastsat uddannelse betragtes som defektricer og bevarer de overenskomstmæssige rettigheder, såfremt ansættelsen fortsætter ud over 1. november 1977.

For farmakomelever gælder endvidere bestemmelserne i den af parterne til enhver tid godkendte elevkontrakt.

Stk. 4. Apotekerforeningen og Farmakonomforeningen kan i fællesskab lade andre personer omfatte af overenskomsten end dem, der er nævnt under stk. 2.

Kommentarer til § 1

Stk. 3.

De bestemmelser i overenskomsten der udelukkende nævner en enkelt gruppe fx farmakomelever eller farmakonomer (defektricer) gælder alene for denne gruppe.

a. Denne bestemmelse omfatter personer, der har gennemgået en læretid på apotek. Antagelse af defektriceelever ophørte ved udgangen af 1970.

b. Forud for 1. november 1977 var det muligt at blive ansat som defektrice uden en defektriceuddannelse. Efter 1. november 1977 er der kun mulighed for ansættelse som defektrice uden egentlig defektriceuddannelse efter stk. 4 (se bemærkningerne til denne bestemmelse).

Alle ansættelsesforhold, med undtagelse af løn m.v. for farmakomelever, fremgår af den godkendte elevkontrakt, som farmakomeleven underskriver inden ansættelsen.

Stk. 4. Dispensation efter denne bestemmelse sker efter ansøgning til en af foreningerne.

§ 2. Ansættelse

Stk. 1. Ansættelse af farmakonomer sker enten som fastansættelse eller som tidsbegrænset ansættelse.

Tidsbegrænset ansættelse kan kun benyttes ved stillinger som følge af ferie, sygdom, graviditet, anden form for orlov samt i øvrigt ved tidsbegrænsede opgaver.

Ansættelse, som tidsbegrænset ansat op til og med 3 måneder, aflønnes efter § 5, stk. 8.

Kommentarer til § 2

Stk. 1. Nyuddannede farmakonomer, der fortsætter på uddannelsesapoteket, skal aflønnes som fastansatte medarbejdere og ikke efter § 5, stk. 8.

§ 3. Kompetence

Stk. 1. I Bekendtgørelse om apoteker og sygehusapotekers driftsforhold omtales det i § 13 hvilke opgaver, som kun må udføres af faglært personale. Det defineres med farmakonomer, defektricer og farmaceuter.

Det fremgår af bekendtgørelsen, at kun ovennævnte personalegrupper må ekspedere og kontrollere recepter og medicinrekvisitioner samt udlevere, vejlede og informere om lægemidler.

Andre opgaver som naturligt kan udføres af farmakonomer:

- Sundhedsydelse samt rådgivning om lægemiddelanvendelse, sundhed og forebyggelse
- Tværfagligt samarbejde
- Klinisk farmaci
- Produktion af lægemidler
- Kvalitetssikring
- Undervisning
- Logistik
- Ledelse

§ 4. Anciennitet

Stk. 1. Farmakonomer optjener fuld anciennitet for beskæftigelse som farmakonom i mindst halv tid. For ansættelse i mindre end halv tid optjenes der et års anciennitet for hver 1920 timers beskæftigelse.

Stk. 2. Farmakonomer, der er ansat på apotek før 1. april 2005, bevarer deres nuværende lønmæssige indplacering og optjener fremover anciennitet efter stk. 1.

Stk. 3. En farmakonom, der tidligere har været apoteksansat defektrice, tillægges den anciennitet, der er optjent som defektrice.

Stk. 4. Beregning af anciennitet foretages af Apotekerforeningen.

Stk. 5. Apotekerforeningen er berettiget til at indhente de for anciennitetsberegningen nødvendige oplysninger hos enhver farmakonom.

Stk. 6. Der optjenes anciennitet under afholdelse af graviditetsorlov, barselorlov og adoptionsorlov samt ved fravær i henhold til § 14, stk. 3, 4, 5 og 6.

Kommentar til § 4

Stk. 1 og 2. Der gives tidligst anciennitet fra uddannelsens afslutning og de danske myndigheders godkendelse af kompetence til at arbejde som farmakonom på et dansk apotek.

Farmakonomer ansat i halv tid og derover, stiger hvert andet år et skalatrin indtil sluttrin.

Farmakonomer ansat i mindre end halv tid, stiger et skalatrin hver gang, der er optjent 3840 timers tjeneste, dog ikke fra trin 4 til 5 og fra trin 7 til 8, jf. § 5, stk. 2.

§ 5. Løn

Stk. 1. Lønelementer

Den overenskomstaftalte løn for farmakonomer kan bestå af skalaløn, Lokal løn, seniortillæg (fra 1. april 2019), soucheftillæg og filialledertillæg.

Stk. 2. Skalløn

Skalløn til farmakonomer og defektricer ved ansættelse i fuld tjeneste.

Bemærk, at lønningerne pr. 1. april 2020 og 1. februar 2021 kan ændre sig i henhold til den aftalte reguleringsordning.

	<i>Skalløn pr. 1.4.2018</i>	
Skalatrín	Farmakonomer	Def. (ikke udd.)
	Kr.	Kr.
1	27.072	
2	27.474	
3	<i>Udgået</i>	
4	28.187	
5	28.709	
6	29.051	
7	29.715	
8	30.982	
		27.597

	<i>Skalløn pr. 1.10.2018</i>	
Skalatrín	Farmakonomer	Def. (ikke udd.)
	Kr.	Kr.
1	27.280	
2	27.685	
3	<i>Udgået</i>	
4	28.404	
5	28.929	
6	29.275	
7	29.944	
8	31.221	
		27.809

	<i>Skalløn pr. 1.4.2019</i>	
Skalatrín	Farmakonomer	Def. (ikke udd.)
	Kr.	Kr.
1	27.472	
2	27.880	
3	<i>Udgået</i>	
4	28.603	
5	29.133	
6	29.480	
7	30.154	
8	31.440	
		28.004

<i>Skalaløn pr. 1.10.2019</i>		
Skalatrिन	Farmakonomer	Def. (ikke udd.)
	Kr.	Kr.
1	27.721	
2	28.132	
3	<i>Udgået</i>	
4	28.863	
5	29.397	
6	29.748	
7	30.428	
8	31.725	
		28.258

<i>Skalaløn pr. 1.4.2020</i>		
Skalatrिन	Farmakonomer	Def. (ikke udd.)
	Kr.	Kr.
1	28.150	
2	28.568	
3	<i>Udgået</i>	
4	29.309	
5	29.852	
6	30.208	
7	30.899	
8	32.216	
		28.695

<i>Skalaløn pr. 1.2.2021</i>		
Skalatrिन	Farmakonomer	Def. (ikke udd.)
	Kr.	Kr.
1	28.376	
2	28.797	
3	<i>Udgået</i>	
4	29.545	
5	30.091	
6	30.450	
7	31.147	
8	32.475	
		28.926

Skalatrिनene 1-7 er toårige med undtagelse af trin 4, som er fireårige, og trin 7, som er otteårige. Indplacering på trin 8 sker efter 20 års lønanciennitet.

Stk. 3. For deltidsansatte farmakonomer reduceres den i stk. 2. nævnte løn i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 4.

Følgende løntrin gælder for farmakomelever.

Bemærk, at lønningerne 1. april 2020 og 1. februar 2021 kan ændre sig i henhold til den aftalte reguleringsordning.

	1.4.2018	1.10.2018	1.4.2019	1.10.2019	1.4.2020	1.2.2021
	Kr.	Kr.	Kr.	Kr.	Kr.	Kr.
1. år	12.222	12.316	12.403	12.515	12.709	12.811
2. år	13.060	13.161	13.253	13.373	13.580	13.689
3. år	13.933	14.040	14.138	14.267	14.487	14.604

Oprykning til næste løntrin sker den 1. august.

Stk. 5. Seniortillæg (med virkning fra 1. april 2019)

Farmakonomet får 3 år før den til enhver tid gældende individuelle folkepensionsalder et pensionsgivende månedligt tillæg på 1.500 kr. Tillægget tildeles fra d. 1. i den måned, hvor farmakonomens opfylder betingelsen.

Tillægget forhøjes til 3.000 kr. fra d. 1. i den måned, hvor farmakonomens opnår den til enhver tid gældende individuelle folkepensionsalder.

For deltidsansatte farmakonomet reduceres ovenstående tillæg i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 6. Ledende farmakonom med særligt ansvar

Definition:

En farmakonom, der i henhold til stillingsbeskrivelse har et særligt ledelsesansvar (souschef), som har til opgave at forestå administrativ ledelse, herunder arbejdets organisering, for andre farmakonomet og eventuelt andet personale, og som refererer til apotekeren.

Det månedlige pensionsgivende tillæg udgør:

Pr. 1.4.2018	5.084 kr.
Pr. 1.10.2018	5.123 kr.
Pr. 1.4.2019	5.159 kr.
Pr. 1.10.2019	5.206 kr.
Pr. 1.4.2020	5.286 kr.
Pr. 1.2.2021	5.329 kr.

Bemærk, at tillægget 1. april 2020 og 1. februar 2021 kan ændre sig i henhold til den aftalte reguleringsordning.

Tillægget ydes uanset tjenestegrad.

Stk. 7. Filialleder

En farmakonom, der i henhold til stillingsbeskrivelse er leder af en apoteksfilial, får et pensionsgivende tillæg. Det månedlige tillæg udgør:

Pr. 1.4.2018	3.901 kr.
Pr. 1.10.2018	3.931 kr.
Pr. 1.4.2019	3.959 kr.
Pr. 1.10.2019	3.995 kr.
Pr. 1.4.2020	4.057 kr.
Pr. 1.2.2021	4.089 kr.

Bemærk, at tillægget pr. 1. april 2020 og 1. februar 2021 kan ændre sig i henhold til den aftalte reguleringsordning.

Tillægget ydes uanset tjenestegrad.

Stk. 8. Timeløn for tidsbegrænset ansatte farmakonomer op til og med 3 måneders varighed er skalaløn jf. stk. 2 + arbejdsgivers pensionsbidrag, jf. § 7, stk. 2

160

Stk. 9. Lønnen udbetales den sidste arbejdsdag i hver måned.

Stk. 10. Inden udbetaling af løn til farmakonomer fratrækkes pensionsbidrag til Pensionskassen for Farmakonomer.

Stk. 11. Lønafregning finder sted gennem Danmarks Apotekerforenings Lønadministration.

Stk. 12. Bruttolønsordning

Personalegoder

Det kan mellem apotekeren og farmakonomeren individuelt aftales, at der ydes farmakonomeren følgende personalegoder:

Togkort, buskort, broafgift, parkeringsplads, hjemmePC, Tlf/internetopkobling, avishold, madordning, massage, fitness, kompetenceudvikling udover faglig kompetenceudvikling og andre goder med relation til arbejdspladsen, idet der trækkes tilsvarende i bruttolønnen. Et træk i bruttolønnen vil ikke have indflydelse på pensionsindbetalingerne eller beregningen af feriegodtgørelse. Aftaler kan af såvel farmakonomeren som apotekeren opsiges med 1 måneds varsel til udgangen af en måned, dog først til udløbet af en eventuel bindings- eller abonnementsperiode.

Såfremt der sker ændringer i lovgivningen i overenskomstperioden, skal nærværende bestemmelse revideres af overenskomstens parter.

Kommentar til § 5.

Stk. 2. Alle skalatrin er toårige bortset fra trin 4, der er fireårigt, og trin 7, der er otteårigt. Trin 3 udgik pr. 1. januar 2009.

Lønancienniteten fremgår af lønsedlen.

Stk. 5. Farmakonomeren skal have det månedlige tillæg på 1.500 kr. i 3 år og tillægget på 3.000 kr. indtil pensionering.

Stk. 8. Aflønning efter denne bestemmelse kan fra samme apotek maksimalt finde sted 3 måneder inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Stk. 12. Det er farmakonomeren og apotekeren, der indgår aftale om bruttolønsordningen. Inden aftalen underskrives, bør parterne selv undersøge om personalegodet kan blive godkendt af SKAT som et ubeskattet personalegode.

§ 6. Lokal løn

Stk. 1. Lokal Løn for farmakonomer består af Lokalt tillæg, engangsvederlag og arbejdstidsbestemt tillæg.

Anvendelsen af Lokal Løn aftales mellem apotekeren og tillidsrepræsentanten. På apoteker, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, fordeles Lokal Løn af apotekeren.

Kommentar til § 6

Stk. 1. Der henvises til Aftale om Lokal Løn, som er optrykt sammen med overenskomsten.

De afsatte midler er pr. 1. oktober 2018 1.700 kr. pr. fuldtidsfarmakonom.

§ 7. Pension

Stk. 1. Enhver fastansat farmakonom omfattes af Pensionskassen for Farmakonomer.

Stk. 2. Pensionssatsen er 16,8 % (med virkning fra 1. april 2019 17,0 %). Arbejdsgiverbidraget på 2/3 af den samlede sats af overenskomstlønningen, jf. § 5, stk. 1, ydes af Lønkassen. Egetbidraget på 1/3 af den samlede sats fratrækkes lønnen.

Stk. 3. Det samlede pensionsbidrag overføres til Pensionskassen for Farmakonomer senest ved følgende måneds udgang, jf. § 5, stk. 11.

Kommentar til § 7

Stk. 1. Alle fastansatte farmakonomer har pligt til at være medlem af pensionskassen.

Stk. 2. Skalaløn, tillæg til ledende farmakonom med særligt ansvar, filialledertillæg, seniortillæg og Lokal løn er pensionsgivende lønelementer.

§ 8. Arbejdstid

§ 8 A. Arbejdsskema

Stk. 1. Fuld arbejdstid er 37 timer pr. uge svarende til 160 timer pr. måned. Ansættelsestiden fremgår af ansættelsesbeviset.

Stk. 2. Det gennemsnitlige antal arbejdstimer i arbejdsskemaet skal stemme overens med ansættelsestiden på ansættelsesbeviset.

Stk. 3. Farmakonomer og farmakonomielever skal have et fast arbejdsskema, der højst må dække 6 uger. Ved lokal aftale kan skemaperioden fastsættes fra 4 til 12 uger. Skemaperioden kan dog i juni, juli og august måned fastsættes fra 4 til 12 uger uden lokalaftale

Stk. 4. Det faste arbejdsskema og varige ændringer heri meddeles farmakonomer og farmakonomielever 4 uger forud. Ikke-varige ændringer i skemaet meddeles farmakonomer og farmakonomielever 2 uger forud.

Kortere varsel for ændringer kan fastsættes ved lokalaftale

Stk. 5. Farmakonomielever skal ikke møde på apoteket om lørdagen under skoleophold.

Kommentar til § 8 A

Stk. 1 – 4. Arbejdstid på færre timer end 37 er deltid.

Ønske om ansættelse på deltid skal så vidt muligt imødekommes og så vidt muligt være på mindst halv tid. Arbejdstidens placering skal fremgå af arbejdsskemaet.

Er timetallet opført som timer pr. måned, findes det ugentlige gennemsnit på følgende måde:

Time pr. måned x 12 = timer pr. år.

Det ugentlige timetal findes ved at dividere med 52 uger. Eks.:

$$\frac{160 \times 12}{52} = 37 \text{ timer pr. uge}$$

Regnestykket kan også tage udgangspunkt i det samlede timetal for en skemaperiode:

I et arbejdsskema på fx 6 uger med en samlet arbejdstid på fx 222 timer er den gennemsnitlige arbejdstid pr. uge:

$$\frac{222 \text{ timer}}{6 \text{ uger}} = 37 \text{ timer svarende til fuld tid.}$$

Varige ændringer er ændringer i det faste arbejdsskema. Ikke-varige ændringer er midlertidige ændringer, der ikke har konsekvens for det faste arbejdsskema. Skemaændringer må ikke medføre varige ændringer i det gennemsnitlige timetal.

Ved ændringer i det gennemsnitlige timetal er farmakononer berettiget til et varsel svarende til opsigelsesvarslet, medmindre farmakonomen frafalder varslet. Der skal i den situation udfærdiges et nyt ansættelsesbevis.

Stk. 5. Da kursusophold på Pharmakon a/s varer fra mandag - fredag betragtes lørdagen som en skolefri-dag.

§ 8 B. Almindelig tid

Stk. 1. Arbejdsskemaet for farmakononer og farmakonomelever skal være tilrettelagt således, at arbejdstiden er sammenhængende og på mindst 3 timer den enkelte dag. Ved arbejde på søndage kan arbejdstiden dog begrænses til 2 timer.

Stk. 2. Der kan ikke for farmakononer og farmakonomelever pålægges delt arbejde (møde mere end én gang pr. dag).

Stk. 3. Inden for en skemaperiode kan farmakononer og farmakonomelever højst pålægges at arbejde 2 aftener pr. uge i gennemsnit (arbejde til efter kl. 20.00).

Stk. 4. Farmakononer og farmakonomelever kan kun pålægges én lang lørdag i en 4-ugers periode (arbejde til efter kl. 14). Farmakononers arbejde lørdage ud over kl. 14.00 skal udgøre mindst 6 timer regnet fra arbejdstidens begyndelse.

Farmakononer og farmakonomelever kan kun pålægges at arbejde i 50 % af weekenderne i skemaperioden, dog maksimalt 4 weekender i træk. Begrænsningen i antallet af weekender i træk gælder ikke i juni, juli og august.

Stk. 5. Farmakononer og farmakonomelever har ret til et ugentligt fridøgn. Yderligere fritid placeres så vidt muligt samlet.

Stk. 6. Den ugentlige arbejdstid inklusive overarbejde må ikke overstige 48 timer i gennemsnit over 4 måneder.

Stk. 7. Som almindelig tid indregnes arbejde i tidsrummet:

Mandag til fredag mellem kl. 8.00 og kl. 20.00.

Lørdage mellem kl. 8.00 og kl. 14.00 (en lørdag i en 4-ugers periode mellem kl. 8.00 og kl. 16.00).

Kommentar til § 8 B

Stk. 5. Søndagen medregnes i det ugentlige fridøgn.

§ 8 C. Forskudt tid

Stk. 1. Timerne mandag til fredag mellem kl. 20.00 og kl. 8.00 næste morgen indregnes i farmakonomen eller farmakonomelevens arbejdsskema med et tillæg på 50 %.

Stk. 2. Timerne lørdage fra kl. 14.00, dog én lørdag hver 4. uge fra kl. 16.00, og søndage indregnes i farmakonomen eller farmakonomelevens arbejdsskema med et tillæg på 75 %.

Stk. 3. Juleaftensdag, nytårsaftensdag fra kl. 16, nytårsdag, grundlovsdag og helligdage, der falder på en hverdag, er fridage med løn for farmakonomer og farmakonomelever. Arbejde på disse dage honoreres med et tillæg på 150 %.

Stk. 4. Ved arbejde på følgende dage indregnes timerne i farmakonomer og farmakonomelevers arbejdsskema med et tillæg på 100 %: 1. påskedag, 1. pinsedag samt grundlovsdag, juleaftensdag, 1. juledag og 2. juledag, nytårsaftensdag fra kl. 16, nytårsdag, hvis de falder på en søndag.

Kommentar til § 8 C

Stk. 1 og 2. Skemalagt arbejdstid på forskudte tidspunkter honoreres enten ved timereduktion eller ved timetillæg.

Vælges timereduktion er fremgangsmåden for hver arbejdstime, der ydes på forskudte tidspunkter:

<i>Timetillæg indregnes i arbejdstiden med</i>	<i>Arbejdstiden reduceres</i>
--	-------------------------------

<i>50 %</i>	<i>½ time</i>
<i>75 %</i>	<i>¾ time</i>
<i>100 %</i>	<i>1 time</i>

Der vil da i arbejdsskemaet figurere færre timer end anført på ansættelsesbeviset.

Vælges timetillæg honoreres der for hver times arbejde et timetillæg på henholdsvis 50 % / 75 % / 100 % og 150 % af timelønnen foruden, at timerne tælles med i arbejdsskemaet time for time.

Her svarer timerne i arbejdsskemaet til det antal timer, der er anført på ansættelsesbeviset.

Stk. 3. Kun farmakonomer og farmakonomelever ansat på vagtapotek kan pålægges tjeneste på juleaftensdag og grundlovsdag.

Farmakonomer og farmakonomelever får deres normale løn og derudover et tillæg på 150 %. Honoreringen vil derfor reelt udgøre i alt 250 %, hvis der arbejdes de skemalagte timer.

§ 8 D. Pauser

Stk. 1. Når den daglige arbejdstid er på mindst 6 timer, har farmakonomer og farmakonomelever ret til en frokostpause på indtil 30 min. Frokostpausen indgår ikke i arbejdstiden.

Stk. 2. Ved alenearbejde på et apoteksudsalg aftales det mellem apoteker og farmakonom, hvis arbejdet tillader det, at frokostpausen regnes som arbejdstid.

Stk. 3. Når den daglige arbejdstid er på over 4 timer, har farmakonomer og farmakonomelever på ugens 6 første dage ret til pause af 15 minutters varighed pr. dag. Pausen indgår i arbejdstiden.

Stk. 4. Såfremt en farmakonom eller elev efter mindst 6 timers forudgående tjeneste fortsætter denne efter kl. 19.00, har farmakonomeren eller farmakonomeleven ret til 30 minutter spisepause, der regnes som arbejdstid. Pausen placeres efter kl. 16.00

Kommentar til § 8 D

Stk. 2. Hvis farmakonomeren på apoteksudsalget ikke står til rådighed i forbindelse med frokostpausen, indregnes pausen ikke i arbejdstiden.

Stk. 3. Pauserne må ikke erstatte eller indgå i den almindelige frokostpause.

§ 8 E. Uddannelse m.v.

Stk. 1. Honorering for en farmakonoms deltagelse i fælles kurser uden for normal arbejdstid aftales mellem apoteker og tillidsrepræsentant. Der kan dog afholdes indtil to årlige aftenmøder med "time for time"-honorering. Møderne skal have personalemæssig eller faglig karakter.

Ved en enkelt farmakonoms deltagelse aftales honoraret direkte mellem apoteker og farmakonom.

Stk. 2. I forbindelse med ét årligt fælles weekendarrangement sker honorering af farmakonomer med "time for time", dog højst 8 timer pr. dag.

§ 8 F. Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde er ekstraordinært arbejde i tilfælde af sygdom eller andet lovligt forfald. Farmakonomeren er pligtig at påtage sig overarbejde, når forholdene på apoteket gør det påkrævet. Overarbejdet skal så vidt muligt varsles dagen før.

Stk. 2. Der er tale om overarbejde, når arbejdstiden overstiger det i farmakonomens ansættelsesbevis anførte samt eventuel aftale om plustid. Tilsvarende for farmakomelever når arbejdstiden overstiger det i elevkontrakten anførte. Der kan ikke træffes fast aftale om overarbejde.

Stk. 3. Overarbejde udført af en farmakonom mandag til fredag mellem kl. 8.00 og kl. 20.00 samt lørdage mellem kl. 8.00 og kl. 14.00 honoreres med tillæg på 50 %. Det drøftes mellem apoteker og den enkelte farmakonom, om honoreringen skal ske ved afspadsering eller ved betaling, jf. dog stk. 6.

Stk. 4. Overarbejde udført af en farmakonom udenfor tidsrummene nævnt i stk. 3 honoreres med tillæg på 100 %. Overarbejde udført på de særlige dage, jf. C, stk. 3 og 4, med tillæg på 150 %. Det drøftes mellem apoteker og den enkelte farmakonom, om honoreringen skal ske ved afspadsering eller ved betaling, jf. dog stk. 6.

Stk. 5. Ved overarbejdet skal der til farmakonomeren ydes betaling for mindst 3 timer på hverdage, 2 timer på søndage og mindst 6 timer på lange lørdage (lørdage med arbejde efter kl. 14). Der skal mindst honoreres for de nævnte mindstetimer, men der skal kun betales overarbejdstillæg for de ydede timer.

Stk. 6. Farmakonomens afspadsering af overarbejde skal ske inden for 3 måneder efter den måned, hvori overarbejdet er udført. Såfremt dette ikke er sket, finder betaling sted i henhold til stk. 3, 4 og 5. Apotekeren og den enkelte farmakonom kan aftale, at afspadseringen holdes på et senere aftalt tidspunkt end tre måneder efter den måned, hvori overarbejdet er udført.

Stk. 7. Parterne er enige om, at opsamling af overarbejdstimer bør begrænses til en rimelig størrelse, og at problemet belyses i apotekets personalepolitik.

Stk. 8. Såfremt den enkelte farmakonom ønsker det, kan der mellem apotekeren og farmakonomeren træffes forudgående aftale om, at farmakonomeren uden overarbejdstillæg yder overarbejde i et antal timer ud over normal arbejdstid, imod at få et tilsvarende antal timers samlet fritid på et af farmakonomeren valgt tidspunkt.

Stk. 9. Udfører farmakomelever overarbejde, der kun undtagelsesvis kan pålægges farmakomelever, søges det godtgjort med tilsvarende frihed med tillæg, jf. stk. 3 og 4. Såfremt der ikke ydes erstatningsfrihed betales en godtgørelse i penge, beregnet som 2/3 af overarbejdsbetalingen for en farmakonom på 1. skalatrin.

Kommentar til § 8 F

Stk. 1 – 2. Overarbejde kan kun pålægges ved sygdom eller lignende og må ikke være et fast element i skemalægningen.

Overarbejde honoreres afhængigt af tidspunktet (se stk. 3 og stk. 4) med et tillæg på 50 % eller 100 %. Ved beregning af tillægget indgår skalaløn, souscheftillæg, filialledertillæg, seniortillæg samt Lokal Løn, dog uden engangsvederlag og arbejdsbestemte tillæg.

Deltidsansatte har krav på overarbejdsbetaling, selv om overarbejdet ydes inden for 37 timer om ugen.

Stk. 5. Ved overarbejde på fridage skal farmakonomene have løn svarende til timetallet og for mindst 3 timer, uanset om overarbejdet eventuelt udgør færre timer. Der betales dog kun overarbejdstillæg for de ydede timer og almindelig timeløn for resten.

§ 8 G. Lokale aftaler om arbejdstid

Stk. 1. Der kan mellem apoteker og tillidsrepræsentant indgås skriftlige aftaler om at fravige bestemmelserne i A, stk. 3 og 4, B, stk. 1 – 4, C, stk. 1 – 4 og E, stk. 1 og 2. Eventuel begrænsning i den lokale aftaleret fremgår af bestemmelserne.

Stk. 2. Lokale aftaler kan opsiges af såvel apoteker som tillidsrepræsentant med 8 ugers varsel.

Stk. 3. Lokale aftaler samt opsigelser heraf skal indsendes til Apotekerforeningen og Farmakonomforeningen.

Kommentar om § 8 G

Stk. 1. Lokal aftale kan kun indgås, såfremt der er enighed om det.

Stk. 2. De 8 uger regnes fra det tidspunkt varslet er afgivet.

Stk. 3. Indsendelsen er alene til orientering.

§ 8 H. Plustid

Stk. 1. Der kan individuelt mellem apotekeren og farmakonomene aftales en ugentlig arbejdstid op til 42 timer svarende til 182 timer pr. måned. Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 2. Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. sygdom, barselsorlov og ferie. Fratrædelsesgodtgørelse beregnes ligeledes af den forhøjede løn.

Stk. 3. En individuel aftale om plustid kan opsiges af såvel farmakonomene som apotekeren med 2 måneders varsel til udgangen af en måned. Efter varslets udløb vender farmakonomene tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelsen af aftalen om plustid.

Stk. 4. Efter henvendelse fra den ansatte farmakonom kan Farmakonomforeningen annullere den individuelle aftale om plustid, såfremt der konstateres at være udøvet et utilbørligt pres for at indgå aftalen om plustid.

Stk. 5. Der må ikke annonceres med plustidsansættelse.

§ 8 I. Vagttjeneste

Stk. 1. Farmakonomer, der har vagttjenesten, følger overenskomstens § 8, dog ikke reglerne om delt arbejde og minimumsarbejdstid.

Kommentar om § 8 I

Stk. 1. Reglen om minimumsarbejdstid, jf. § 8 B, stk. 1 og stk. 4, og forbuddet mod delt arbejde, jf. 8 B, stk. 2, gælder ikke for farmakonomer, der har vagttjenesten.

§ 9. Elevundervisning

Stk. 1. Forberedelse til undervisning indgår i farmakonomens arbejdstid jf. § 8.

Kommentar til § 9

Stk. 1. Den tid, som farmakonomeren efter aftale med apotekeren bruger til forberedelse til undervisning af elever, skal ligesom den egentlige undervisning indgå i farmakonomens arbejdstid efter reglerne i § 8.

§ 10. Tjenestedragt

Stk. 1. Der ydes fri tjenestedragt.

Kommentar til § 10

Stk. 1. Der henvises til apotekets personalepolitik.

§ 11. Ferie

Stk. 1. Farmakonomer og farmakonomelever er omfattet af ferielovens bestemmelser. Farmakonomer og farmakonomelever har ret til 6 ugers ferie med løn. For farmakonomelevers ret til ferie med løn gælder særlige regler jf. elevkontrakten.

Ansættelse under denne overenskomst betragtes som ét ansættelsessted i relation til ferieloven

Løn under ferie svarer til den gældende løn på ferietidspunktet. Hvis farmakonomeren har ændret tjenestetid på ferietidspunktet i forhold til den gennemsnitlige tjenestetid i optjeningsåret udbetales lønnen i forhold til det gennemsnitlige timetal i optjeningsåret.

Ved farmakonomens ansættelse i dele af optjeningsåret optjenes ret til en forholdsmæssig andel af ferietimer.

Ferie optjenes og afholdes i timer. En farmakonom, der har været ansat i et helt optjeningsår, har dog optjent mindst 20 dages ferie.

Stk. 2. Apoteker og farmakonom kan aftale, at optjent ferie ud over 5 uger konverteres til udbetaling af løn svarende til de faste løndele (ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag).

Stk. 3. Apoteker og farmakonom kan skriftligt aftale, at der overføres optjent ferie ud over 4 uger til det følgende ferieår. Kopi af aftalen sendes til Apotekerforeningens lønadministration. Vilkaarne for afholdelse af den udskudte ferie følger ferielovens § 19.

Hvis farmakonomeren fratræder, inden den overførte ferie er holdt, men fortsat er ansat inden for overenskomstens område, skal der udbetales et beløb beregnet som beskrevet i stk. 2, svarende til tilgodehavende ferie ud over 6 ugers ferie.

Hvis farmakonomeren fratræder, inden den overførte ferie er holdt og forlader overenskomstens område, skal feriegodtgørelsen for feriedage udover 222 timer (30 dage/fuldtid) udbetales med et beløb beregnet som beskrevet i stk. 2, svarende til tilgodehavende ferie ud over 6 ugers ferie.

Stk. 4. Enhver farmakonom har efter aftale med apotekeren ret til køb af ekstra ferie af op til 2 ugers varighed pr. ferieår.

Stk. 5. Til farmakonomer og farmakonomielever, der holder ferie med løn, ydes en særlig feriegodtgørelse på 1,5 %, der træder i stedet for det i ferielovens § 23, stk. 2 omhandlede ferietillæg på 1 %.

Stk. 6. En farmakonom, der umiddelbart efter afsluttet eksamen tiltræder en stilling under denne overenskomst, er berettiget til sædvanlig løn under ferie optjent som farmakonomielev.

Stk. 7. En farmakonom, der på grund af anerkendt arbejdsledighed ikke har ret til sædvanlig løn under ferie, der er optjent som farmakonomielev, kan efter feriens afholdelse søge Lønkassen om at få dækket differencen mellem sædvanlig løn og den afregnede feriegodtgørelse.

Stk. 8. Ferielønkassen indestår på vegne af apotekerne for ferieforpligtelsen over for den enkelte farmakonom og farmakonomielev.

Ved fratrædelse fra dette overenskomstområde udstedes et Feriekort.

Stk. 9. Farmakonomielever har ret til at tilrettelægge hovedferien, således at der i perioden fra 5 uger før eksamen kan lægges mindst 2 ugers sammenhængende ferie som læseferie. Placeringen aftales med apotekeren.

Farmakonomielever har ret til at placere ferie op til eksamenstidspunkterne.

Farmakonomielever på 3. år har herudover ret til 1 uges læseferie med løn i nær tilknytning til eksamen.

Kommentar til § 11

Der træder en ny ferielov i kraft med virkning fra 1. september 2020. Der vil blive orienteret om konsekvenserne af den nye ferielov, og overenskomsten vil blive opdateret.

Stk. 1.

På grund af vekslende længde i arbejdsugerne er det på apoteksområdet aftalt, at ferie optjenes og afholdes i timer. For en fuldtidsansat svarer 6 uger til 222 timer. Farmakonomer på plustid optjener forholdsmæssigt flere timer. For deltidsansatte og ansatte, som kun har været ansat i en del af optjeningsåret, opgøres timerne forholdsmæssigt.

Ferien skal afholdes i det ferieår, der følger efter optjeningsåret. Ferieåret går fra 1. maj til 30. april det efterfølgende år.

De 6 ugers ferie opdeles i 3 ugers hovedferie og 3 ugers restferie. Farmakonomer og farmakonomielever har ret til at holde hovedferie i perioden mellem 1. maj og 30. september, alle 3 uger i sammenhæng. Restferien kan placeres i hele ferieåret, eventuelt som enkeltdage. Hovedferien skal varsles med 3 måneder og restferien med 1 måned, medmindre feriens afholdelse er efter aftale mellem parterne.

Alle har ret til 5 ugers ferie i henhold til Ferieloven, uanset om den er optjent eller ej, men kun pligt til at holde optjent ferie.

Apoteksområdet betragtes som ét ansættelsessted med hensyn til ferie. Det betyder, at farmakonomer og farmakonomielever, der har været ansat på privat apotek i et uafbrudt forløb i optjeningsåret og fortsat er ansat på tidspunktet for afholdelse af ferie, altid holder ferie med løn.

Er der sket ændringer i ansættelsestimerne i forhold til optjeningsåret reguleres lønnen (feriedifference).

Stk. 2. *Da ferien afholdes i timer, skal de feriedage, som farmakonomeren må konvertere, også omregnes i timer.*

Hver feriedag svarer til 7,4 timer for en fuldtidsansat farmakonom og forholdsmæssigt for en deltidsansat farmakonom. For en farmakonom, der er ansat fx 30 timer pr. uge, svarer hver feriedag til 6 timer ($7,4 \times 30 : 37 = 6$ timer).

En fuldtidsansat farmakonom kan således efter aftale konvertere op til 37 timer (en hel ferieuge).

Den kontante godtgørelse beregnes som farmakonomens skalatimeløn inklusiv alle faste løndele, jf. § 5, stk. 1, samt personlige tillæg. De faste løndele kan være souscheftillæg, filialledertillæg, seniortillæg, Lokal Løn (engangsbeløb og arbejdstidsbestemte ydelser medregnes ikke).

De fem ugers ferie i henhold til Ferieloven afholdes som ferie, og må ikke konverteres til kontant godtgørelse.

Stk. 3. I aftalen om overførsel af ferie skal det fremgå hvor mange timer, som overføres.

Stk. 5. En farmakonom eller farmakonomelev, der har optjent ferie med løn, dvs. har været ansat på et eller flere apoteker i optjeningsåret og ferieåret, får ud over løn under ferien en særlig feriegodtgørelse. Denne feriegodtgørelse udbetales i maj måned og udgør 1½ % af den ferieberettigede løn, som er indtjent i det optjeningsår (kalenderår), der ligger forud for ferieåret.

Stk. 6. En farmakonom, der ansættes på apotek umiddelbart efter bestået eksamen, er berettiget til sædvanlig løn under ferie, selv om ferien er optjent i elevtiden. Skifter farmakonomeren til en ny stilling under overenskomsten bevares retten til sædvanlig løn under ferie, der er optjent som farmakonomelev. Det er en forudsætning, at det nye ansættelsesforhold er tiltrådt i umiddelbar forlængelse af det forrige.

Ved stillingsskift fra et apotek til et andet bevares retten til ferie med sædvanlig løn.

Stk. 7. Følger stillingerne ikke umiddelbart efter hinanden dækker Lønkassen efter ansøgning løntabet, såfremt farmakonomeren har været arbejdsledig.

Har farmakonomeren haft beskæftigelse uden for dette overenskomstområde dækkes løntabet ikke. En farmakonom, der opnår løninddækning, indbetaler til Lønkassen den feriegodtgørelse, der er udbetalt for tidligere ansættelser.

Stk. 8. Når en farmakonom eller farmakonomelev fratræder apoteksområdet, udbetales feriepenge i form af et Feriekort. Beløbet udgør 15 % af lønnen i optjeningsåret fratrukket løn under afholdt ferie samt feriegodtgørelse.

Antallet af feriedage med Feriekort er afhængig af antallet af måneder, farmakonomeren har været beskæftiget i optjeningsåret.

Stk. 9. Farmakonomelever har ret til læseferie i mindst 2 ugers hovedferie inden eksamenstidspunkterne.

3. årselevernes ekstra uges læseferie betales af apoteket men afvikles som almindelig ferie (37 timer).

§ 12. Sygdom

Stk. 1. Farmakonomer og farmakonomelever, der på grund af sygdom er ude af stand til at passe deres arbejde, må omgående give apoteket meddelelse herom. Sygdom er lovligt forfald, og farmakonomeren og farmakonomeleven bevarer retten til sædvanlig løn under sygefraværet, jf. dog stk. 2 – 6.

Stk. 2. Retten til løn under sygdom er betinget af, at farmakonomeren eller farmakonomeleven snarest efter sygdommens opståen sender en sygemeldingsblanket til apoteket. Sygdommen kan kræves yderligere dokumenteret ved lægeerklæring, der betales af apoteket. For farmakonomelevers særlige vilkår i forbindelse med sygdom henvises desuden til elevkontrakten.

Stk. 3. Farmakonomer, der har haft ansættelse på apoteket i mindst 6 måneder – eventuel arbejdsledighed i op til 6 måneder regnes for ikke-eksisterende - kan først opsiges efter 5 måneders sygdom. Opsigelsesvarslet er i den situation 6 måneder til udgangen af en måned (med virkning fra 1. januar 2019 vil opsigelsesvarslet være det individuelle opsigelsesvarsel).

I beregningen af det samlede sygefravær medregnes ikke perioder med raskmelding. Delvis sygemelding medregnes som fuldtids sygefravær. Apotekeren kan dog opsiges en farmakonom under dennes sygdom, hvis opsigelsen kan begrundes i apotekets økonomi. I dette tilfælde sker opsigelsen med almindeligt opsigelsesvarsel.

Stk. 4. Til og med 31. december 2018 gælder, at farmakonomens sygefravær inden for 3 måneder efter en raskmelding beregnes som en fortsættelse af den tidligere sygeperiode, såfremt fraværet skyldes samme sygdom.

Fra og med 1. januar 2019 gælder, at sygefravær inden for 6 uger efter en raskmelding beregnes som en fortsættelse af den tidligere sygeperiode.

Stk. 5. En sygemeldt farmakonom, der har fået tilsagn fra Pensionskassen for Farmakonomer om ret til invalidepension, betragtes som fratrukket med virkning fra udgangen af måneden, hvor tilsagnet gives, jf. dog stk. 6.

Stk. 6. For farmakonomer, der samtidig med deltidsansættelse modtager førtidspension eller invalidepension, gælder bestemmelserne i stk. 3 og 4 ikke, såfremt sygefraværet skyldes sygdom, for hvilken den pågældende er pensioneret.

Stk. 7. Farmakonomer og farmakonomelever har ret til tjenestefrihed med løn til pasning af deres syge, mindreårige, hjemmeværende barn på dennes 1. og 2. sygedag.

Kommentar til § 12

Stk. 1 og 2. Fravær på grund af sygdom skal meddeles apoteket så hurtigt som muligt, bl.a. af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen. Denne ofte telefoniske meddelelse skal følges op af en skriftlig sygemelding/lægeerklæring, der sendes til apoteket senest den 3. sygedag.

Lønadministrationen har udarbejdet en blanket, der udleveres af apotekeren. Ved sygdom af under 4 dages varighed er det ikke normalt, at der skal afleveres en lægeerklæring, men derimod den af Lønadministrationen udarbejdede blanket.

Hvis sygdommen varer mere end 3 dage, har apotekeren ret til at forlange sygdommen yderligere dokumenteret, f.eks. ved lægeerklæring.

Eksempel: En farmakonom, der er syg onsdag, torsdag og fredag, men rask lørdag, der er fredag, skal således raskmelde sig lørdag morgen uanset fredagen i stedet for at vente til mandag, der er arbejdsdag. I modsat fald medregnes lørdag og søndag i det samlede sygefravær.

Fravær på grund af sygdom, som står i forbindelse med graviditet, og som ligger forud for 6 uger før fødslen, er nærmere beskrevet under kommentarerne til § 13, stk. 1, hvortil der henvises.

Stk. 3. En sygemeldt farmakonom kan - i lighed med sine kolleger - opsiges med almindeligt opsigelsesvarsel, såfremt der reduceres i antallet af farmakonomer på grund af apotekets økonomi.

Beskyttelsen indtræder efter 6 måneders fortsat ansættelse på samme apotek. Der skal i ansættelsesområdet "apoteket" skelnes mellem apoteket med dertilhørende filialer og udsalg på den ene side og supplerende enheder på den anden.

Ved indtil 6 måneders arbejdsledighed inden ansættelsen er farmakonomer omfattet af reglen, hvis der har været mindst 6 måneders ansættelse på apoteket umiddelbart inden arbejdsledigheden.

Stk. 4. Til og med 31. december 2018 gælder, at efter en periode på 3 måneder uden sygefravær "vaskes tavlen ren". Det betyder, at der påbegyndes en ny periode på op til 5 måneder ved sygefravær på ny. Gentaget sygefravær inden for 3 måneder medtælles i tidligere sygefravær, såfremt det skyldes samme sygdom.

Med virkning fra 1. januar 2019 gælder følgende: Efter en periode på 6 uger uden sygefravær "vaskes tavlen ren". Det betyder, at der påbegyndes en ny periode på op til 5 måneder ved sygefravær på ny. Gentaget sygefravær inden for de 6 uger medtælles i tidligere sygefravær uanset årsagen til sygdommen.

Stk. 5. Har en sygemeldt farmakonom fået meddelelse om, at farmakonomeren kan få invalidepension fra Pensionskassen for Farmakonomer, kan apotekeren betragte farmakonomeren som fratrukket ved månedens udgang. I nogle situationer kan ansættelsen efter aftale fortsætte i reduceret tjenestetid (se stk. 6. og kommentarerne hertil).

Stk. 6. En farmakonom, der er deltidsansat samtidig med, at farmakonomeren modtager en pension (førtidspension fra det offentlige og/eller invalidepension fra pensionskassen), er ikke omfattet af reglen i stk. 3 og 4, såfremt sygefraværet skyldes sygdom, som er årsag til pensioneringen. I dette tilfælde gælder de almindelige opsigelsesregler.

Stk. 7. Ved mindreårigt forstås et barn under 15 år.

§ 13. Graviditet og adoption

Stk. 1. En farmakonom eller farmakonomelev, der er gravid, er pligtig at give apotekeren meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel. Undlades sådan meddelelse, er apotekeren berettiget til at hæve tjenesteforholdet fra den dag, graviditeten forvolder arbejdsudygtighed.

Stk. 2. Farmakonom eller farmakonomelev har ret til frihed med løn til graviditetsundersøgelser, såfremt disse ikke kan finde sted uden for arbejdstiden.

Stk. 3. En farmakonom eller farmakonomelev, der på grund af graviditet er fraværende fra sit arbejde, har ret til sædvanlig løn (jf. § 5, stk.1 eller stk. 4) fra det tidspunkt, der skønnes at være 6 uger til fødslen og i 24 uger efter fødslen.

Retten til sædvanlig løn under fraværet forudsætter, at den fulde dagpengerefusion tilfalder Lønkassen.

Faderen eller medmoderen har ret til orlov med sædvanlig løn i 2 uger i forbindelse med fødslen eller efter aftale med apotekeren inden for de første 14 uger efter fødslen. De 2 uger kan efter aftale med apotekeren holdes i ikke-sammenhængende perioder indenfor de første 14 uger efter fødslen

Herudover har faderen eller medmoderen ret til 10 ugers forældreorlov med sædvanlig løn inden barnets 46. uge. Denne del af orloven skal overfor arbejdsgiveren varsles senest 8 uger efter barnets fødsel, og med mindst 4 ugers varsel.

Faderens eller medmoderens ret til sædvanlig løn under fravær forudsætter, at den fulde dagpengerefusion tilfalder Lønkassen.

Stk. 4. Gravide farmakonomer og farmakonomelever fritages for aftenarbejde (efter kl. 20.00) fra det tidspunkt, hvor der forventes at være 8 uger til fødslen. Arbejdsskemaet omlægges, så timerne lægges i dagtimerne.

Stk. 5. Farmakonomer og farmakonomelever, der i forbindelse med adoption har ret til fravær med dagpenge efter § 20 i barselsloven, har ved adoption fra udlandet ret til løn i op til 4 uger før modtagelsen af barnet og ved adoption fra Danmark ret til løn i op til 1 uge før modtagelsen af barnet forudsat, at adoptanterne af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig, inden modtagelsen. Såfremt myndighederne stiller krav herom, kan der ved adoption fra udlandet ske forlængelse med yderligere 4 uger og ved adoption fra Danmark forlængelse med yderligere 1 uge.

Fra modtagelsen af barnet har dagpengeberettigede farmakonomer og farmakonomelever ved adoption desuden ret til fravær med løn i 24 uger.

De fulde dagpenge som udbetales fra det offentlige i perioderne som beskrevet ovenfor tilfalder Lønkassen.

Fædre/medmødre kan holde orlov med sædvanlig løn svarende til bestemmelsen i stk. 3.

Stk. 6. Såfremt moderens alvorlige sygdom indebærer, at hun enten ikke selv kan være til stede til at passe barnet eller det kan dokumenteres, at sygdommen nødvendiggør, at der er en anden voksen person tilstede under samværet med barnet, kan der udskydes op til 10 ugers barselsorlov med løn.

Der kan kun udskydes orlov svarende til den periode moderen er syg, maksimalt 10 uger. Den orlov, der udskydes efter denne bestemmelse, skal være afholdt senest 46 uger efter fødslen.

Udbetalingen af løn under afholdelsen af den udskudte orlov er betinget af dagpengerefusion svarende til den maksimale dagpengesats til Lønkassen.

Stk. 7. Indlægges barnet på sygehus, kan orlovsperioden med løn udsættes eller forlænges (jf. barselloven § 14).

Hvis farmakonomeren eller farmakonomieleven genoptager arbejdet inden orlovsperiodens udløb, udsættes orloven med løn for den resterende periode. Det er en betingelse, at arbejdet afbrydes ved udskrivelsen, og at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødsel eller modtagelse ved adoption.

Stk. 8. Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af barnets forældre indtræde i den andens ret til orlov med løn (jf. barselloven § 7, stk. 2).

Stk. 9. Lønkassen yder til farmakonomer pensionsbidrag under den ulønnede del af barsels- og forældreorloven samt adoptionsorloven. Pensionsbidraget udgør den til enhver tid gældende samlede pensionssats jf. § 7, stk. 2. Lønkassen overfører pensionsbidraget i henhold til § 7, stk. 3.

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 22 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov indbetales, der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne fordeles på hele den forlængede periode.

Stk. 10. Farmakonomeren og farmakonomieleven har pligt til at udfylde og tilbagesende alle for dagpengeudbetaling krævede attester.

Kommentar til § 13

Stk. 1. Farmakonomeren og farmakonomielevens fraværsrettigheder i forbindelse med graviditet, barsel og adoption findes i barselslovgivningen og i overenskomsten.

I bilag 4 til overenskomsten er gengivet de vigtigste dele af barselslovgivningen.

*Bemærk de **varsler**, som farmakonomeren eller farmakonomieleven skal overholde i forhold til arbejdsgiveren.*

Moderen har ret til fravær med løn forud for 6 uger før forventet fødsel, hvis

1) det efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fosteret, eller

2) arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret eller graviditeten på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage sit arbejde og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.

Retten til løn er desuden betinget af, at moderen har ret til dagpenge efter barselloven.

Stk. 3. Farmakonomeren og farmakonomieleven har ret til orlov med sædvanlig løn fra 6 uger før fødslen og i indtil 24 uger efter fødslen.

Barselorloven kan betyde, at elevtiden skal forlænges med 1 år. Efter elevkontrakten, hvortil der henvises, skal elevtiden forlænges med 1 år, såfremt en elev i løbet af elevtiden har forsømt i alt mere end 6 måneder på grund af sygdom, graviditet eller af anden årsag. Der henvises desuden til elevkontraktens bestemmelser om graviditet, barsel og forlængelse af elevtiden.

Det er den af lægen fastlagte dato for forventet fødselstidspunkt, der er bestemmende for orlovens start - nemlig 6 uger før forventet fødsel. Føder moderen tidligere eller senere end det af lægen fastlagte tidspunkt, har farmakonomeren mere eller mindre end 6 ugers orlov inden fødslen. Dagen for forventet fødsel skal tælles med i de 6 uger.

Forventes der fødsel på fx en tirsdag, er den første orlovsdag en onsdag.

Den reelle fødselsdato tælles derimod ikke med i fraværsretten efter fødslen.

Senest 8 uger efter fødslen skal arbejdsgiveren underrettes om, hvornår farmakonomeren eller farmakonomieleven genoptager arbejdet.

Stk. 5. Der henvises i øvrigt til beskrivelsen i bilag 5 herunder de varsler, som farmakonom og farmakonomeleven skal overholde i forhold til arbejdsgiveren. En farmakonom eller farmakonomelev, der har adoptionsorlov, har samme ansættelsesmæssige status som en farmakonom eller farmakonomelev på barselsorlov. Se kommentaren til stk. 3.

Stk. 6. Der skal være tale om alvorlig sygdom, der enten kræver, at moderen er sengeliggende, er meget gangbesværet, er indlagt eller i øvrigt har en sygdom, der udelukker, at hun kan tage vare på sit barn alene. Apotekerens kan kræve en lægeerklæring som dokumentation for sygdommen og nødvendigheden af, at der skal være en anden person til stede.

Stk. 7. Farmakonom eller farmakonomeleven opfordres til straks at rette henvendelse til Lønadministrationen, såfremt barnet indlægges i orlovsperioden. Hvis farmakonom eller farmakonomeleven ikke genoptager arbejdet, forlænges orloven med løn med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 24 uger efter fødslen eller modtagelsen ved adoption. Orloven kan dog højst forlænges i 3 måneder.

Stk. 8. Hvis moderen dør, eller hun på grund af sygdom er ude af stand til at passe barnet, kan orlovsretten overføres til barnets fader eller medmoderen ifølge barselloven. Er barnets fader eller medmoder ansat under overenskomsten, bevares retten til sædvanlig løn under orlov.

Stk. 10. I lønperioden udbetales dagpengene til Lønkassen.

§ 14. Tjenestefri

Stk. 1. Farmakonomer kan efter apotekerens godkendelse få tjenestefri i op til et år uden løn, men med bevarelse af de overenskomstmæssige rettigheder efter § 4 og § 24. Foreningerne orienteres skriftligt inden tjenestefrihedens indtræden.

Stk. 2. Til tjenestefrihed, der benyttes til anden beskæftigelse eller til anden uddannelse, bevares farmakonomens overenskomstmæssige rettigheder efter § 4 og § 24 ikke.

Stk. 3. Farmakonomer har ret til 10 omsorgsdage årligt uden løn til pasning af nære pårørende med bevarelse af samme overenskomstmæssige rettigheder som efter stk. 1.

Stk. 4. En farmakonom eller farmakonomelev, der har ret til dagpenge i forbindelse med pasning af syge børn under 18 år i henhold til § 26 i barselloven eller tabt arbejdsfortjeneste efter serviceovens § 42, har i samme periode ret til fravær i op til et år med bevarelse af den optjente løn- og afskedigelsesanciennitet.

Ved pasning af syge børn efter barsellovens § 26 har farmakonom og farmakonomeleven ret til hel eller delvis løn i den første fraværs måned. Apotekerens kan herudover bevilge løn for en længere periode.

Stk. 5. En farmakonom eller farmakonomelev har ret til tjenestefri med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn under 14 år indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. Farmakonom eller farmakonomeleven skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Der er ikke ret til sædvanlig løn efter dette stk. i umiddelbar tilknytning til fravær efter stk. 4.

Stk. 6. En farmakonom eller farmakonomelev, der i henhold til § 119 i lov om social service får bevilget plejevederlag i forbindelse med pasning af nærtstående (ægtefælle/samlever, børn, forældre og søskende), der ønsker at dø i eget hjem, har i samme periode ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Apotekerens er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som farmakonom eller farmakonomeleven ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

Kommentar til § 14

Stk. 1 og 2. Farmakononer kan aftale op til 1 års orlov (tjenestefri) med apotekerens godkendelse af orloven skal indsendes til begge foreninger forinden orlovens start.

Farmakononer er forpligtet til at vende tilbage til apoteket til aftalt tid. Ønsker farmakononer ikke at vende tilbage, men at fratræde, skal stillingen opsiges med normalt varsel (§ 24, stk. 1).

Normalt er farmakononer under orlov fortsat ansat og optjener lønanciennitet og opsigelsesanciennitet.

Aftales der orlov til anden beskæftigelse eller til anden uddannelse optjenes der ikke lønanciennitet og opsigelsesanciennitet. Farmakononer betragtes i denne situation som nyansat fra første orlovsdag, hvilket betyder, at opsigelsesvarslet fra apotekets side de første 6 måneder er på 1 måned og derefter 3 måneder (se § 24, stk. 2). Det betyder også, at en evt. ret til fratrædelsesgodtgørelse ved afskedigelse falder bort eller bliver vanskeligere at opnå ret til i årene fremover (se § 24, stk. 6).

Stk. 3. Tjenestefri til omsorg skal aftales med apotekerens så vidt muligt i god tid forinden.

Stk. 4. § 26 i barselloven gælder for pasning af alvorligt syge børn under 18 år, der i mindst 12 dage hospitalsindlægges eller bliver behandlet eller plejet i hjemmet.

De fulde dagpenge, som udbetales fra det offentlige i perioderne som beskrevet ovenfor, tilfalder Lønkasen.

§ 42 i serviceloven gælder for pasning af et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse.

Det beror på kommunens afgørelse om barnets sygdom henhører under § 26 i barselloven henholdsvis § 42 i serviceloven.

Stk. 5. Tjenestefri med løn forudsætter, at forælderen er medindlagt.

Stk. 6. Senest 2 hverdage efter den nærtstående død skal farmakonomen eller farmakonomeleven underrette apotekerens om, hvornår arbejdet genoptages. Farmakonomen eller farmakonomeleven har pligt til at genoptage arbejdet 14 dage efter den nærtstående død, medmindre andet aftales. Hvis plejeforholdet afbrydes, skal farmakonomen underrette apotekerens herom hurtigst muligt, herunder hvornår arbejdet genoptages. Farmakonomen eller farmakonomeleven har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter plejeforholdets afbrydelse, medmindre andet aftales.

§ 15. Tavshedspligt

Stk. 1. Bortset fra oplysninger om egne løn- og arbejdsforhold må farmakononer og farmakonomelever ikke uden apotekerens tilladelse videregive oplysninger om apotekets forhold.

Kommentar til § 15

Stk. 1. Der kan opstå situationer, hvor farmakonomen eller farmakonomeleven uden at bryde sin tavshedspligt, kan videregive andre oplysninger til Farmakonomforeningen, f.eks. i tilfælde, hvor det af hensyn til situationen skønnes nødvendigt i samråd med Farmakonomforeningen og Apotekerforeningen.

§ 16. Information

Stk. 1. For at bidrage til sikring af kvaliteten i det daglige apoteksarbejde tilrettelægges inden for arbejdstiden regelmæssige informationsaktiviteter, som bidrager til, at den enkelte farmakonom og farmakonomelev kan holde sin faglige viden ved lige.

Kommentar til § 16

Stk. 1. Informationsaktiviteter kan være informationsmøder (internt og eksternt), informationslæsning og opdatering af faglig viden.

§ 17. Kompetenceudvikling

Stk. 1. Farmakonomen skal have en løbende kompetenceudvikling, så farmakonomen kan udvikle sig fagligt og personligt og være rustet til en kvalificeret og effektiv løsning af apotekets fremtidige opgaver.

Stk. 2. Farmakonomeren har pligt til at holde sin faglige viden ajour. Apotekeren og farmakonomeren opstiller ved en årlig udviklingssamtale gensidigt forpligtende udviklingsmål for farmakonomeren. Udviklingsmålene kan aftales gennemført som efteruddannelse og/eller som læring på apoteket. Udgifter ved udviklingsplanens gennemførelse afholdes af apotekeren.

Stk. 3. Sousedere og filialledere har ret til én årlig netværksdag med løn med andre susedere og filialledere. Der gives ikke erstatningsfridage eller anden fritid, såfremt netværksdagene foregår på arbejdsfrie dage eller varer ud over den normale arbejdstid.

Stk. 4. Sousedere og filialledere har ret til én årlig lederudviklingsdag med andre susedere og filialledere. Der gives ikke erstatningsfridage eller anden fritid, såfremt lederudviklingsdage foregår på arbejdsfrie dage eller varer ud over den normale arbejdstid. Dagen arrangeres i fællesskab mellem Apotekerforeningen og Farmakonomforeningen

Stk. 5. Kompetenceudviklingsfond

Apotekeren og farmakonomeren kan i fællesskab søge refusion af udgiften til kompetenceudvikling, hvis der forudgående er aftalt kompetenceudvikling af mindst 3 dages varighed, og hvis kompetenceudviklingen ligger indenfor:

- Standard for skrankerådgivning,
- Sundhedsydelse,
- Udvikling af implementeringskompetence eller
- Ledelsesudvikling

Kommentar til § 17

Stk. 3. Eventuelle transportomkostninger betales af susederen og filiallederen.

Stk. 4. Udgifter til afholdelse af lederudviklingsdagen betales af Uddannelsesfonden efter aftale. Eventuelle transportomkostninger (billigst mulige offentlige transport) refunderes af Uddannelsesfonden. Farmakonomforeningen forestår administrationen af refusionen.

Stk. 5. Der blev i 2008 afsat 4 millioner til Kompetenceudviklingsfonden. Der ydes refusion med 50 % af udgiften til den aftalte kompetenceudvikling, idet apoteket dog maksimalt kan modtage 10.000 kr. i refusion pr. år pr. fuldtidsfarmakonom.

§ 18. Efteruddannelse

Stk. 1. Apotekerforeningen og Farmakonomforeningen sikrer i fællesskab, at der afholdes faglige relevante efteruddannelseskurser for farmakonomer ved et af foreningerne nedsat udvalg, bestående af repræsentanter fra begge foreninger.

Stk. 2. Til og med 31. december 2018 gælder, at farmakonomeren har efter aftale med apotekeren ret til at deltage i mindst et betalt fagligt relevant efteruddannelseskursus årligt. Kursusretten kan efter aftale ændres til anden form for faglig efteruddannelse.

Fra og med 1. januar 2019 gælder, at farmakonomeren har efter aftale med apotekeren ret og pligt til at deltage i mindst et betalt fagligt relevant efteruddannelseskursus årligt. Kursusretten kan efter aftale ændres til anden form for faglig efteruddannelse. Har farmakonomeren ikke været på kursus (uanset årsag) overføres kursusretten/-pligten til det efterfølgende år.

Kommentar til § 18

Stk. 1. Der er nedsat et fast udvalg bl.a. bestående af 3 repræsentanter fra henholdsvis Apotekerforeningen og Farmakonomforeningen.

Stk. 2. Denne bestemmelse giver farmakonomeren adgang til deltagelse i mindst et efteruddannelseskursus om året. Med virkning 1. januar 2019 gælder tillige, at der højst kan overføres ret til ét kursus, således at farmakonomeren maksimalt har ret/pligt til to kurser på et år.

§ 19. Uddannelsesfond

Stk. 1. Der er oprettet en uddannelsesfond, hvortil arbejdsgiverbidraget er 0,25 kr. pr. farmakonomtime. Uddannelsesfonden skal bidrage til faglig uddannelse og faglig udvikling af apoteksfarmakonomer.

Kommentar til § 19

Stk. 1. Der er aftalt retningslinjer for anvendelse af uddannelsesfondens midler. Fondens midler kan også anvendes til farmakonomelever.

§ 20. Udviklingspulje

Stk. 1. Der afsættes 250.000 kr. pr. overenskomstår til Udviklingspuljen til farmakonomers faglige projekter på apoteket. Såfremt Udviklingspuljen opbruges i overenskomstperioden, kan der trækkes op til 100.000 kr. fra Uddannelsesfonden.

Kommentar til § 20

Stk. 1. Der er mellem Danmarks Apotekerforening og Farmakonomforeningen nedsat et fælles udvalg til vurdering af indkomne projektforslag.

§ 21. Forsikring og sundhedsordning

Stk. 1. Forsikring

Farmakonomer og farmakonomelever er omfattet af en arbejdsgiverbetalt forsikring, der i 2018 dækker følger af vold og overfald med 1.276.796 kr. ved dødsfald og med 3.823.276 kr. ved 100 % invaliditet.

Stk. 2. Sundhedsordning

Farmakonomer og farmakonomelever med mere end 8 timer om ugen svarende til 35 timer om måneden i mindst 3 på hinanden følgende måneder tilbydes fra og med den tredje måned en sundhedsforsikring med behandlingsforsikring, fysioterapi- og kiropraktikbehandling samt misbrugsdækning (og med virkning fra 1. januar 2019 psykologbehandling).

Med virkning fra den 1. januar 2019 til og med den 31. december 2021 tilbydes tillige en tandforsikring på forsøgsbasis.

Kommentar til § 21

Stk. 1. Forsikringen dækker ved ulykkestilfælde i forbindelse med overfald, vold, røveri, røveriforsøg, kidnapning eller lignende, som kan sættes i forbindelse med arbejdet på apoteket.

§ 22. Krisehjælp

Stk. 1. Farmakonomer og farmakonomelever, der har været udsat for røveri, røveriforsøg, overfald, trusler og lignende, bør samme dag - og skal inden 24 timer - have en samtale med en psykolog.

Stk. 2. Efter et røveri, røveriforsøg, overfald, trusler, og lignende har farmakonom eller farmakonomeleven ret til psykologhjælp.

Stk. 3. Apoteket yder frihed med løn og afholder udgifterne til psykologbistand.

Stk. 4. For at sikre farmakonomer og farmakonomelever ved eventuelle arbejdsskader skal der foretages indberetning til Arbejdstilsynet/apotekets arbejdsskadeforsikring.

Kommentar til § 22

Stk. 1 – 4. Farmakonomer og farmakomelever bør i egen interesse kontakte en psykolog samme dag som overfaldet, røveriet mv. har fundet sted. Kontakten foretages til TRYG på telefon 44 20 26 00.

Af hensyn til senere følgeskader er det ligeledes vigtigt, at hændelsen straks anmeldes som arbejdsskade med samtidig anmeldelse til forsikringsselskab og Arbejdstilsynet

Anerkendes overfaldet som en arbejdsskade dækker forsikringsselskabet apotekets udgifter til psykologbi-stand.

§ 23. Efterindtægt

Stk. 1. Ved en farmakonoms død i ansættelsestiden tilkommer der dennes ægtefælle eller børn under 21 år 3 måneders løn.

Kommentar til § 23

Stk. 1. Efterindtægten udbetales løbende i 3 måneder (dvs. ved hver måneds udgang). Er der ingen ægtefælle eller børn under 21 år udbetales der ingen efterindtægt.

§ 24. Opsigelse

Stk. 1. Fastansatte farmakonomer kan kun opsiges deres stillinger med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang. For farmakomelever gælder særlige opsigelsesbestemmelser, jf. elevkontrakten.

Stk. 2. Opsigelsesvarslet overfor farmakonomer er fra apotekerens side:

- a. 1 måneds varsel til fratræden inden for de første 6 måneder efter ansættelsen på det pågældende apotek, derefter
- b. 3 måneders varsel til fratræden inden 3. års udløb derefter
- c. 4 måneders varsel til fratræden inden 6. års udløb, derefter
- d. 5 måneders varsel til fratræden inden 9. års udløb, derefter
- e. 6 måneders varsel.

For farmakomelever gælder særlige opsigelsesbestemmelser, jf. elevkontrakten.

Stk. 3. Opsigelse skal være meddelt skriftligt senest den sidste i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe, og således at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb.

Stk. 4. Tidsbegrænset ansættelser af op til og med tre måneders varighed kan, såfremt kortere opsigelsesvarsel ikke er aftalt, såvel fra apotekerens som fra farmakonomens side opsiges med 14 dages varsel.

Stk. 5. Fratrædelse må af apotekeren anmeldes til Apotekerforeningen senest ved indsendelse af indberetningsskema for fratrædelsesmåneden. Apotekerforeningen meddeler straks Farmakonomforeningen oplysning om enhver fratrædelse.

Stk. 6.

a. Såfremt en farmakonom, der har været uafbrudt beskæftiget på samme apotek i 12 eller 17 år, opsiges, skal apotekeren ved farmakonomens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1 eller 3 måneders løn.

b. Bestemmelsen i a. finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

Stk. 7. En uddannet defektrice kan ikke afskediges på grund af manglende kompetence til receptekspedition. Kan afskedigelsen ikke afværges, har en defektrice, der er under 60 år, ret til en godtgørelse på 4 måneders løn foruden eventuel fratrædelsesgodtgørelse (Funktionærlovens § 2 a). Er defektricen fyldt 60 år, men ikke 63 år, er godtgørelsen på 6 måneders løn.

Stk. 8. Opsigelse af en farmakonom, der er medlem af Farmakonomforeningens hovedbestyrelse, kan først finde sted efter en forudgående forhandling mellem overenskomstens parter.

Stk. 9. Ved opsigelse, der ikke kan anses for rimeligt begrundet i farmakonomens eller apotekets forhold, ydes erstatning i henhold til gældende lovgivning.

Stk. 10. Såfremt en opsagt farmakonom ikke mener, at opsigelsen er rimeligt begrundet i farmakonomens eller apotekets forhold, kan spørgsmålet skriftligt indbringes for formændene for Apotekerforeningen og Farmakonomforeningen.

Finder formændene, at der er grundlag derfor, søger disse ved forhandlinger med parterne at skabe mulighed for engagementets videreførelse.

Kommentar til § 24

Stk. 1. Opsigelse bør altid meddeles skriftligt.

Stk. 2. Farmakonomer har altid krav på en skriftlig begrundelse for afskedigelsen. Vedr. opsigelsens rimelighed henvises til kommentarerne til stk. 9 - 10.

Efter at en farmakonom har afgivet eller modtaget en opsigelse, skal apotekeren - uden afkortning i lønnen - give den nødvendige fritagelse fra arbejdet til at søge anden beskæftigelse. Farmakonomens skal tage behørigt hensyn til apotekerens ønske om, at arbejdssøgningen lægges på et for apoteket gunstigt tidspunkt.

Stk. 3. Opsigelse kan senest ske med

Et varsel på Inden udløbet af ansættelse i

1 måned	5 måneder
3 måneder	2 år og 9 mdr.
4 måneder	5 år og 8 mdr.
5 måneder	8 år og 7 mdr.
6 måneder	ved ansættelse udover 8 år og 7 måneder

Stk. 4. Dvs. at tidsbegrænset ansættelse af op til og med 3 måneders varighed altid kan ophøre med 14 dages varsel fra begge parter side uanset, hvad der er aftalt om ansættelsens varighed

En sådan opsigelse behøver ikke at være til udgangen af en måned.

Stk. 6.

a. Det er en forudsætning for ret til fratrædelsesgodtgørelsen, at farmakonomens opsiges.

Siger farmakonomens selv op efter at have modtaget opsigelsen ("kontraopsigelse"), f.eks. for at kunne tiltræde ny stilling, har farmakonomens fortsat ret til godtgørelsen.

b. Bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse finder ligeledes anvendelse, hvor en farmakonom er uberettiget bortvist fra sin stilling, jf. stk. 9.

Stk. 8. Opsigelsen har først gyldighed efter at Apotekerforeningen og Farmakonomforeningen har haft en forhandling om opsigelsen.

Stk. 9. Med hensyn til begrundelse for en opsigelse henvises til stk. 2.

Hvorvidt en afskedigelse ikke er rimeligt begrundet er et spørgsmål, der endeligt afgøres af domstolene. Se i øvrigt kommentarerne til stk. 10.

En opsigelse, der er rimeligt begrundet i apotekets forhold, kan f.eks. være nedlæggelse af apoteket. De normale opsigelsesvarsler er dog gældende.

Stk. 10. Såfremt farmakonomens mener, at en opsigelse ikke er rimeligt begrundet, kan spørgsmålet forelægges Farmakonomforeningens formand, der derefter vil have mulighed for at drøfte opsigelsens begrundelse med Apotekerforeningens formand.

Såfremt formændene ikke kan foranledige, at ansættelsen videreføres – dvs. at opsigelsen trækkes tilbage – og farmakonomens mener, at opsigelsen ikke er rimelig, kan spørgsmålet kun afgøres endeligt af domstolene.

§ 25. Samarbejde

Stk. 1. Apotekere og apoteksansatte farmakonomer og farmakomelever er omfattet af den for apotekerne indgåede samarbejdsaftale.

Der ydes mødepenge for SU-møder eller personalemøder udenfor skemalagt arbejdstid.
Mødepenge udgør

Pr. 1. april 2018 376 kr.

Kommentar til § 25

*Stk. 1. Den gældende samarbejdsaftale er indgået mellem på den ene side Danmarks Apotekerforening og på den anden side Farmakonomforeningen og Dansk Farmaceutforening pr. 15. maj 2001.
Mødepenge ydes kun til farmakonomer og farmakomelever, som deltager uden for egen arbejdstid.*

§ 26. Tillidsrepræsentant

Stk. 1. Der vælges en tillidsrepræsentant for farmakonomer og farmakomelever for hver selvstændig apoteksbevilling (hertil regnes apotek, supplerende enheder, filialer og apoteksudsalg). jf. tillidsrepræsentantaftalen.

Kommentar til § 26

Stk. 1. Der henvises til tillidsrepræsentantaftalen, jf. bilag 2.

§ 27. Arbejdsmiljørepræsentant

Stk. 1. For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

Kommentar til § 27

Stk. 1. Der henvises til tillidsrepræsentantaftalen, jf. bilag 2.

§ 28. Fagligt ombud

Stk. 1. Overarbejds- og vikarudgifter, der skyldes fagligt ombud, betales af Lønkassen. Dette gælder dog ikke farmakonomer og farmakomelever ansat i Farmakonomforeningens tjeneste.

Overstiger udgifterne inden for tidsrummet 1. april 2018 – 31. marts 2021 kr. 9.935.933 (inkl. løn-afgift), refunderer Farmakonomforeningen Lønkassen det overskydende beløb.

Fagligt ombud kan også bruges til finansiering af kurser for tillidsvalgte.

Stk. 2. Farmakonomer og farmakomelever, der deltager i fagligt ombud, bortset fra medlemmer af Farmakonomforeningens hovedbestyrelse, kan højst være væk fra apoteket i 200 timer pr. overenskomstår, medmindre apotekeren er indforstået i højere fravær. Fraværet skal så vidt muligt anmeldes til apotekeren med mindst 14 dages varsel.

Kommentar til § 28

Stk. 1. De afsatte midler til fagligt ombud kan anvendes til dækning af

- *Refusion til apotekeren for lønudgifter i forbindelse med en ansat farmakonom eller elevs faglige ombud*

- Farmakonomforeningens udgifter til kurser/temamøder for tillidsvalgte
- Ulykkesforsikring til tillidsrepræsentanterne

Farmakonomforeningens medlemmer kan uden udgift for apoteket deltage i de nødvendige fagpolitiske aktiviteter. Det kan f.eks. være foreningsparlamentarikere og tillidsrepræsentanter.

§ 29. Faglig voldgift

Stk. 1. Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten og brud på denne skal, dersom uoverensstemmelsen ikke kan bilægges gennem forhandling mellem de to foreninger, endeligt afgøres ved faglig voldgift. Til voldgiftsretten udpeger hver af foreningerne en voldgiftsmand, og voldgiftsmændene i forening vælger en upartisk opmand. Kan voldgiftsmændene ikke enes om valg af opmand skal de i fællesskab anmode formanden for Arbejdsretten om at udpege opmanden.

Stk. 2. Voldgiftsretten fastsætter selv reglerne for sagens behandling. Møde i voldgiftsretten indkaldes så vidt muligt til afholdelse senest 14 dage efter, at en af parterne har begæret mødet afholdt. Voldgiftsretten træffer ved sin kendelse tillige afgørelse om fordelingen af sagens omkostninger mellem parterne.

Stk. 3. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig og bindende for begge parter.

Stk. 4. Vægning fra en af parternes side ved at efterleve de voldgiftsretslige regler kan af modparten indbringes for Arbejdsretten.

Kommentar til § 29

Stk. 1. Denne paragraf indeholder bestemmelser om, hvorledes uoverensstemmelser om fortolkning af overenskomsten og overtrædelse af denne skal løses.

§ 30. Gyldighed

Stk. 1. Denne overenskomst træder i kraft den 1. april 2018 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst 1. april 2021.

Bilag 1

Aftale om Lokal løn

Lokal løn blev etableret 1. oktober 2015. Alle til den tid eksisterende Ny løn tillæg – det vil sige Kvalifikationsløn og Funktionsløn – blev 1. oktober 2015 konverteret til et tilsvarende antal tillæg gennem Lokal løn – det vil sige lokalt tillæg.

1. Hvem er omfattet

Alle farmakonomer og defektricer omfattet af overenskomsten.

2. Lønssystemet

Farmakonovers løn består af en **centralt** aftalt

- skalaløn, jf. overenskomstens § 5, stk. 2
- tillæg til ledende farmakonom med særligt ansvar, jf. overenskomstens § 5, stk. 5.
- filialledertillæg, jf. overenskomstens § 5, stk. 6.

Derudover er der mulighed for **lokalt** via Lokal løn at aftale

- lokalt tillæg
- engangsvederlag
- arbejdstidsbestemte tillæg

De centralt aftalte løndelev kan kombineres med en eller flere elementer af Lokal Løn efter lokal aftale.

3. Økonomi

Puljen på det enkelte apotek reguleres månedsvi i forhold til antallet af lønafgiftstimer, dvs. de timer, der fremgår af ansættelsesbeviserne, uanset om der tale om fastansættelse eller tidsbe-grænset ansættelse.

Forhøjelsen af Lokal løn puljen fordeles på apotekerne i forhold til antal ansatte omregnet til fuld-tidsansatte (lønafgiftstimer).

De afsatte midler svarer pr. 1. april 2018 til 1.589 kr. (pr. 1. oktober 2018 1.700 kr.) pr. fuldtids-farmakonom. Ved afsætning af nye midler skal apotekere, der anvender mere end de afsatte midler, fortsat udmønte mindst 50 % af de nye midler.

3.a. Lokal løn puljen

Der er en pulje pr. apotek, der skal dække alle enheder, herunder filialer og supplerende enhe-der.

Puljen kan bruges til udmøntningen løbende hver måned, eller der kan spares op til anvendelse til engangsvederlag. Dog bliver anvendelsen af puljen opgjort en gang årligt. Puljen skal være anvendt, så der maksimalt står 250 % – dog maksimalt 75.000 kr. – af den månedlige tildeling i uforbrugte midler pr. 1. marts. Der må dog altid stå op til 18.000 kr., på trods 250 %-grænsen.

Hvis de førnævnte maksima overskrides, retter foreningerne henvendelse primo marts via et fæl-les brev til apoteket, så apotekeren og tillidsrepræsentanten kan udmønte beløb med martsløn-nen.

Hvis der 1. april stadig står mere end de førnævnte maksima, reducerer Lønadministrationen de til apoteket afsatte midler med det beløb, der overstiger de førnævnte maksima. Ved overens-

komstperiodens udløb mødes Apotekerforeningen og Farmakonomforeningen for at drøfte anvendelsen af de eventuelle inddragede midler.

3.b. Minimumsstørrelse af tillæg

Der kan ikke aftales nye lokale tillæg på mindre end 500 kr. pr. måned. Der kan fortsat foretages forhøjelser af eksisterende eller fremtidige tillæg med mindre end 500 kr. pr. måned.

3.c. Ophør ved apoteksovertagelse

Ved overtagelse af en apoteksbevilling har apotekeren mulighed for at opsig alle aftaler om Lokal løn i perioden mellem 6 og 9 måneder efter overtagelse med et varsel svarende til det individuelle opsigelsesvarsel for den enkelte farmakonom. Hvis det sker, skal der på ophørstidspunktet aftales anvendelse af Lokal løn, der svarer til den månedlige tildeling.

4. Anvendelsen

Lokal løn kan anvendes på 3 forskellige måder.

4.a. Lokalt tillæg

Der kan ydes et månedligt lokalt tillæg. Begrundelsen for tillægget skal anføres på aftalen. Apotekeren, tillidsrepræsentanten og den berørte farmakonom skal have en kopi af aftalen.

Det lokale tillæg er tidsbegrænset for en fireårig periode, hvorefter det automatisk ophører uden yderligere varsel.

Hvis det lokale tillæg ydes i forbindelse med en tidsbegrænset opgave/funktion, kan tillægget aftales for en tilsvarende tidsbegrænset periode. Begrundelsen og tidsperioden anføres på aftalen. Apotekeren, tillidsrepræsentanten og den berørte farmakonom skal have en kopi af aftalen.

Et lokalt tillæg kan opsiges i perioden med det individuelle opsigelsesvarsel, hvis det ydes på baggrund af en konkret opgave/funktion, og farmakonomeren ikke længere skal varetage opgaven/funktionen, eller hvis opgaven/funktionen ændres væsentligt.

Det lokale tillæg bevares uændret ved ændringer i tjenestetiden.

4.b. Engangsvederlag

Der kan aftales et engangsvederlag for en særlig indsats i forbindelse med opfyldelse af apoteks-faglige, personalepolitiske og/eller udviklingsorienterede mål.

Der kan maksimalt anvendes 40 % af den årlige pulje på apoteket til engangsvederlag.

4.c. Arbejdstidsbestemte tillæg

Der kan aftales arbejdstidsbestemte tillæg for arbejde på tidspunkter, som lokalt vurderes som ubekvemme. Det kan for eksempel være arbejde på særligt lange dage, for arbejde lørdage eller for lukkevagt.

Tillægget kan ydes pr. time, pr. dag eller pr. måned. Aftalen kan omfatte en eller flere farmakonomer. Tillægget supplerer den overenskomstbestemte aflønning.

En aftale mellem apotekeren og tillidsrepræsentanten om arbejdstidsbestemte tillæg kan opsiges med 8 ugers varsel fra begge parter side. Aftalen bortfalder herefter.

På apoteker uden tillidsrepræsentant kan apotekeren anvende arbejdstidstillæg efter egen vurdering. Apotekeren kan stoppe anvendelse af arbejdstidsbestemte tillæg med 8 ugers varsel.

5. Øvrige vilkår

5.a. Pension

Alle udbetalte beløb efter Lokal løn er pensionsgivende, jf. § 7.

5.b. Fratræden

Alle tillæg efter denne aftale bortfalder ved stillingskift til andet apotek.

5.c. Nyansættelse

I forbindelse med nyansættelse bør apotekeren og tillidsrepræsentanten overveje, om farmakonom skal have Lokal løn.

5.d. Genanvendelse

Når der frigøres Lokal løn, forhandles anvendelsen mellem apotekeren og tillidsrepræsentanten. Der er ikke pligt til at anvende mere end den tildelte pulje.

5.e. Sygdom, barsel, adoption og orlov i øvrigt

Lokalt tillæg og arbejdstidsbestemte tillæg bevares uændret under fravær med løn ved sygdom, barsel, adoption, pasning af alvorligt syge børn og terminalpleje.

Under en orlovsperiode uden ret til løn bortfalder tillæg fra Lokal løn puljen også.

Farmakonom er ved tilbagevenden fra orlov berettiget til sædvanlig løn, herunder sit eventuelle tillæg efter Lokal løn.

6. Aftale om procedure

Det er centralt aftalt, at anvendelsen af midlerne skal **aftales** lokalt, og der **skal** indgås en skriftlig aftale. Hertil kan anvendes en standardaftale, som kan hentes på Apotekerforeningens Medlemsnet.

Apotekeren og tillidsrepræsentanten indgår aftale om anvendelse af Lokal Løn.

På de apoteker, hvor der er flere tillidsrepræsentanter (på moderapoteket, filial(er) og eventuelt supplerende enhed(er)), vælger tillidsrepræsentanterne en blandt sig til at repræsentere alle farmakonomer og defektricer. Ved stemmelighed vælges den tillidsrepræsentant, der repræsenterer flest farmakonomer og defektricer.

På apoteker, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, anvendes Lokal Løn efter apotekerens vurdering.

Apotekerforeningen orienterer en gang årligt Farmakonomforeningen om anvendelsen af Lokal løn på individ- og puljeniveau, dog ikke personhenførbare oplysninger. Farmakonomforeningen holder Apotekerforeningen orienteret om apoteker uden tillidsrepræsentant.

7. Forberedelse af forhandlinger og udmelding af resultat

Apotekeren skal hvert år i januar måned af egen drift udlevere en oversigt til tillidsrepræsentanten over forbruget og tildelingen af Lokal løn. Tillidsrepræsentanten kan i den mellemliggende periode få oplysningerne af apotekeren, hvis der er sket væsentlige ændringer i tildeling eller forbrug.

Efter forhandlingen skal apotekeren og tillidsrepræsentanten afstemme, hvordan resultatet af forhandlingerne skal udmeldes på apoteket.

Tillidsrepræsentantaftale

§ 1. Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Der vælges en tillidsrepræsentant for farmakonomer og farmakonomelever for hver selvstændig apoteksbevilling (hertil regnes apotek, supplerende enheder, filialer og apoteksudsalg). På filialer og supplerende enheder, som fungerer som selvstændig enhed, hvor der samtidig er mere end 5 farmakonomer og farmakonomelever, vælges der også en tillidsrepræsentant. Hvis der er færre end 5 farmakonomer og farmakonomelever, kan der efter aftale med apotekeren vælges en tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten vælges af og blandt Farmakonomforeningens medlemmer. Valgbare er farmakonomer, der har været ansat i mindst 12 måneder. Valget er kun gyldigt, hvis over halvdelen af de stemmeberettigede har deltaget i valget. Såfremt dette ikke er tilfældet, kan der afholdes ét omvalg.

Ved valg af tillidsrepræsentant på en filial vælges denne af og blandt farmakonomer, der har hovedarbejdsområde på apoteksfilialen. Farmakonomer på filialer med egen tillidsrepræsentant er ikke valgbare og har ikke stemmeret på moderapoteket.

Stk. 3. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre tillidsrepræsentant arbejdet bedst muligt vælges tillidsrepræsentanten for en 2-årig periode. Valget finder sted i november måned i ulige år.

Genvalg kan finde sted. Den afgående tillidsrepræsentant er beskyttet imod afskedigelse, jf. § 5, indtil apotekeren har modtaget anmeldelsen om valg fra Farmakonomforeningen, dog længst indtil udgangen af december måned.

Stk. 4. Ved en tillidsrepræsentants fratrædelse eller længere tids fravær (f.eks. på grund af sygdom eller orlov) skal der ske ekstraordinært valg.

Stk. 5. Ved ekstraordinært valg gælder samme regler som ved ordinært valg. Valget gælder for resten af valgperioden.

Stk. 6. Valget anmeldes skriftligt til Farmakonomforeningen, som orienterer apotekeren og Apotekerforeningen om valget. Valget er gyldigt, når apotekeren har modtaget meddelelsen.

§ 2. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten skal medvirke til et godt samarbejde og søge at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende påhviler apotekeren.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for kolleger og kan over for apotekeren optage forhandling om lokale spørgsmål.

Stk. 3. Apotekeren bør holde tillidsrepræsentanten bedst muligt orienteret om ansættelser og fratrædelser.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten er født medlem af samarbejdsudvalget, jf. Samarbejdsaftalen.

§ 3. Tillidsrepræsentantarbejdet

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten må, efter aftale med apotekeren, bruge den nødvendige tid til tillidshvervets forsvarlige udførelse, men under hensyn til apotekets størrelse og lokale forhold, herunder eventuelt geografisk adskilte enheder, og således, at det medfører mindst muligt forstyrrelse på apoteket.

Stk. 2. Er der blevet behov for, at tillidsrepræsentanten midlertidigt må gå fra sin arbejdsfunktion for at udføre tillidsrepræsentantarbejde, forudsættes det aftalt med apotekeren eller dennes stedfortræder.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten kan efter arbejdstid holde møde med kolleger om faglige spørgsmål. Såfremt apotekeren giver tilladelse hertil, kan mødet finde sted på apoteket.

Stk. 4. Tilkalder apotekeren tillidsrepræsentanten uden for dennes normale arbejdstid eller således, at det går ud over dennes normale arbejdstid, til udøvelse af tillidshvervet, honoreres tidsforbruget time for time.

§ 4. Kurser, møder m.v.

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i Farmakonomforeningens uddannelse for tillidsrepræsentanter samt i møder arrangeret af Farmakonomforeningen. Tillidsrepræsentanten bevarer sin løn og apoteket får fraværet dækket efter reglerne for fagligt ombud, jf. overenskomstens § 28.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten skal så tidligt som muligt orientere apoteket om tidspunktet for det i stk. 1. nævnte fravær, og skal så vidt muligt tage hensyn til apotekets behov ved valg af tidspunkt.

§ 5. Afskedigelse

Stk. 1. En tillidsrepræsentant er beskyttet imod afskedigelse, og kan kun afskediges såfremt der foreligger tvingende årsager.

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen have været forhandlet mellem Apotekerforeningen og Farmakonomforeningen. Forhandling skal finde sted senest 8 dage efter anmodning herom er fremsat. Såfremt en tillidsrepræsentant afskediges, skal dette ske med mindst 5 måneders varsel.

Stk. 3. Afskediges en tillidsrepræsentant, uden at der foreligger tvingende omstændigheder, ydes der en godtgørelse, der fastsættes efter den pågældendes anciennitet, alder og sagens øvrige omstændigheder.

Såfremt en tillidsrepræsentant afskediges, og der ikke foreligger tvingende omstændigheder, har vedkommende krav på sit individuelle opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Stk. 4. Bortvises tillidsrepræsentanten berettiget, ses der bort fra bestemmelsen i stk. 3.

§ 6. Ikrafttræden

Stk. 1. Denne aftale træder i kraft den 1. april 2018 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts dog tidligst til den 31. marts 2021.

Bilag 3

Protokollat om job på særlige vilkår

Danmarks Apotekerforening og Farmakonomforeningen er enige om, at der på apotekerne bør udvises social ansvarlighed.

Det kan ske gennem en personalepolitik, som handler om at forebygge sygdom og nedslidning og fastholdelse af farmakonomer med nedsat funktions-/arbejdsevne.

Der skal tilstræbes en endnu bedre udnyttelse af de eksisterende social- og arbejdsmarkedsordninger herunder de aftalebaserede job på særlige vilkår.

Opstår der situationer, hvor farmakonomens arbejdsevne nedsættes, drøfter apotekeren, farmakonom og eventuelt tillidsrepræsentanten situationen med henblik på at indgå en aftale om eventuelt ændrede arbejdsfunktioner/arbejdsopgaver, ændrede fysiske rammer, delvis hjemmearbejde, etablering af hjælperedskaber eller omplacering. Omlægning af tjenestetid og nedsættelse af arbejdstiden kan også indgå i aftalen.

Der kan efter aftale med farmakonom inddrages relevante ”eksperter”, fx praktiserende læge, relevante offentlige myndigheder eller Farmakonomforeningen.

Der kan i samarbejde med Farmakonomforeningen aftales fortsat beskæftigelse på særlige vilkår, som kan fravige overenskomsten, fx i forbindelse med oprettelsen af fleksjob eller ved ansættelse med løntilskud ved førtidspension.

En aftale om job på særlige vilkår kan opsiges med mindst 3 måneders varsel. De særlige vilkår gælder indtil en ny aftale er indgået eller farmakonom er fratrukket som følge af apotekerens eller egen opsigelse.

Farmakonomforeningen og Danmarks Apotekerforening har udarbejdet fælles retningslinjer for indgåelse af lokale aftaler.

Bilag 4

Protokollat om seniorpolitik

Danmarks Apotekerforening og Farmakonomforeningen er enige om, at det enkelte apoteks personalepolitik bør indeholde elementer om seniorpolitik.

Formålet med seniorpolitik er

- at fastholde, udnytte og videreudvikle den erfaring, som farmakonomer har erhvervet på apoteket
- så vidt muligt at tilgodese den enkeltes ønsker til og behov i forhold til arbejdet – herunder eventuelt at nedtrappe arbejdet inden overgangen til pensionisttilværelsen.

Det er vigtigt, at spørgsmålet om etablering af en lokal seniorpolitik drøftes på det enkelte apotek. På apoteker, hvor der ikke er samarbejdsudvalg, drøftes spørgsmålet på personalemøde.

En lokal seniorpolitik bør indeholde mål for seniorpolitikken som fx:

- at farmakonomer som seniorer så vidt muligt kan blive på apoteket, så længe de ønsker
- at fastholde seniorer på apoteket
- at bevare og drage fordel af seniorernes ekspertise, resurser, erfaringer og viden til gavn for apoteket og de øvrige medarbejdere
- at give den enkelte senior mulighed for fortsat at udvikle sig personligt og fagligt samt fortsat have et udviklende arbejde
- at medvirke til at senioren får et godt arbejdsliv de sidste erhvervsaktive år.

Den lokale seniorpolitik bør også indeholde forslag til hvordan seniorpolitikken kan opfyldes fx ved

- at arbejdet på apoteket er inspirerende, udviklende og udfordrende også for seniorer
- at seniorer føler sig værdsatte og værdifulde for apoteket
- at der er funktioner, hvor seniorers viden, erfaringer, kompetence og færdigheder udvikles og udnyttes
- at den enkelte seniors ønsker til og behov for ændringer i arbejdsfunktioner, arbejdstid og/eller arbejdstidens placering, så vidt det er muligt, imødekommes
- at der jævnligt afholdes medarbejderudviklingssamtaler (MUS), hvor ønsker, behov og muligheder drøftes og planlægges
- at være opmærksom på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, fx ved at anvende redskaber som arbejdspladsvurderinger (APV).

Bilag 5

Barsel og adoption

Nedenfor gengives lovgivningen om barsel, adoption og børnepasning, som supplerer overenskomstens § 13 Graviditet og adoption.

Lovgivningen

	Fraværsret	Ydelsesret
Samlet barselsorlov	52/60/66 uger	Fulde dagpenge / forholdsmæssig reduktion
Før fødsel	4 uger	Fulde dagpenge
Efter fødsel, mor	14 uger	Fulde dagpenge
Efter fødsel, far/medmoder	2 uger	Fulde dagpenge
Efter fødsel, fælleles	32/40/46 uger	Fulde dagpenge / forholdsmæssig reduktion

Reglerne giver forskellige muligheder for fleksibilitet

Fleksibiliteten kan deles op i fraværsret og dagpengeret.

Fraværsret:

- Moderen har ret til at holde orlov 4 uger før forventet fødsel. Ifølge overenskomstens § 13 er der ret til at holde orlov fra 6 uger før forventet fødsel med løn.
- Moderen har pligt til at holde 2 ugers barselsorlov efter barnets fødsel. Herefter har hun ret til 12 ugers barselsorlov, i alt 14 uger.
- Faderen/medmoderen har ret til 2 ugers sammenhængende barselsorlov i løbet af de første 14 uger efter barnets fødsel. Hvis placeringen ikke sker i forbindelse med barnets fødsel eller hjemkomst, skal det ske efter aftale med apotekeren.
- Efter 14. uge efter fødslen har hver af forældrene ret til fravær i 32 uger.

De 32 ugers fravær kan holdes samlet eller på skift. De 32 ugers orlov kan forlænges. Hver af forældrene kan forlænge orloven til 40 uger og beskæftigede kan forlænge med yderligere 6 uger op til 46 uger.

Den ene forælder har ret til at udskyde mellem 8 og 13 uger af de 32 ugers orlov til afholdelse samlet på et senere tidspunkt, inden barnet er fyldt 9 år. Beskæftigede lønmodtagere kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 ugers orlov. Al udskudt orlov skal være afholdt inden barnet fylder 9 år, ellers bortfalder muligheden.

Dagpengeret

Moderen har ret til dagpenge i perioden 4 uger før fødslen og i 14 uger efter fødslen. Faderen/medmoderen har ret til dagpenge i 2 uger indenfor de første 14 uger efter fødslen.

Herefter har forældrene **tilsammen ret** til 32 ugers fulde dagpenge. Hvis de 32 uger forlænges reduceres dagpengene forholdsmæssigt. Hvis forældrene holder orlov samtidig, udbetales der kun hvad der svarer til 32 ugers fulde dagpenge.

Moderen har i henhold til overenskomstens § 13 ret til at påbegynde barselsorloven 6 uger før forventet fødsel. Retten til sædvanlig løn fra 6 uger før fødslen og i indtil 24 uger efter fødslen er under forudsætning af, at Lønkassen får de fulde dagpenge fra 4 uger før fødslen.

Faderen/medmoderen har i henhold til overenskomstens § 13 ret til fravær med løn i 2 uger i forbindelse med fødslen indenfor de første 14 uger. Herudover har han ret til 10 uger med sædvanlig løn inden barnets 46. uge. Retten til løn forudsætter at fuld dagpengerefusion tilfalder Lønkassen.

Delvis genoptagelse af arbejdet

Efter aftale med apotekeren kan arbejdet genoptages delvist i hele barselsorlovsperioden i op til 29½ time om ugen. Dagpengene bortfalder for de timer, arbejdet genoptages, men udstrækkes over en længere periode. F.eks. arbejde på halv tid og forlænge dagpengeperioden tilsvarende.

Adoption

Hvis adoptionsmyndighederne stiller krav om, at den adoptionssøgende skal være hjemme en periode, er de samme fraværsmuligheder og dagpengemuligheder gældende som efter fødsel.

Varslingsregler

- Senest 3 måneder før forventet fødsel skal moderen meddele det forventede tidspunkt og, om hun ønsker at udnytte sin orlovsret før fødslen (6 uger).
- Med 4 ugers varsel skal faderen/medmoderen underrette apotekeren om det forventede fødselstidspunkt, og hvornår han ønsker at holde de 2 ugers orlov i 14 ugers perioden efter fødslen.
- Senest 8 uger efter fødslen skal forældrene underrette deres respektive arbejdsgivere om orlovens længde og afholdelsestidspunkt, samt hvornår arbejdet genoptages.
- Senest 8 uger efter fødslen skal apotekeren underrettes om, hvorvidt farmakonomeren vil benytte retten til at udskyde mellem 8 og 13 ugers orlov.
- Med 16 ugers varsel skal apotekeren underrettes om, hvornår den udskudte orlov holdes.

Forhold man skal være opmærksom på

Barselsorloven gives pr. fødsel. Der er således ikke længere orlov ved f.eks. tvillingefødsel.

Fulde dagpenge er de dagpenge, man er berettiget til i forhold til ansættelsesgrad. I perioden med dagpenge er det således kun fuldtidsansatte, der opnår max dagpenge.