



APOTEKERSKIFT

Apotekerskift på privat apotek



September 2018

Indhold

Forord	3
Ny apoteker	4
Sådan foregår det, når en apoteksbevilling bliver slået op	4
Ny apoteker - vilkår for de ansatte	5
Sådan forløber en struktursag	5
Hvem bliver hørt i apoteksstruktursager?	6
Farmakonomforeningens høringssvar	6
Dine vilkår ved apotekerskifte og struktursager	6
Hvis apoteket bliver en tillægsbevilling	7
Hvis apoteket bliver omdannet til en filial	7
Hvis apoteket bliver nedlagt	8
Oprettelse, nedlæggelse, flytning eller solgt af apoteksenheder	9
Omdannelse af apoteksudsalg	9
Opsigelse af tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter	9
Er du i tvivl?	10
Varsling af vilkårsændringer	10

Apotekerskift og struktursager har høj prioritet i Farmakonomforeningen

Det betyder meget i ens arbejdsliv, hvis man er ansat på et apotek, hvor der sker ændringer i ejerskabet. Derfor er det en vigtig opgave for Farmakonomforeningen at hjælpe farmakonomerne bedst muligt igennem processen. Det handler ikke kun om den daglige ledelse - det handler også om farmakonomernes arbejdsvilkår og om apotekets plads i nærområdet.

Når et apotek skifter ejer, kan det give anledning til spørgsmål og usikkerhed blandt de ansatte. Allerede når apotekeren begynder at tale om at opgive bevillingen, melder spørgsmålene sig. Nogle ser det som en spændende udfordring at skulle have ny arbejdsgiver, andre ser det som en uvelkommen omvæltning.

Et apotekerskifte kan være lige så udfordrende som at skifte til en anden arbejdsplads. Hvad kommer det til at betyde for kulturen på arbejdspladsen? Og hvad hvis apoteket nedlægges eller kommer ind under et andet apotek, og apotekerskiftet bliver en struktursag? Hvad betyder det for den enkelte? Nogle vil måske være bekymrede for at blive afskediget, andre vil overveje at skifte job eller gå på efterløn/pension.

I denne pjece kan du læse mere om dine rettigheder i forbindelse med en struktursag og et apotekerskifte. Vi anbefaler, at du og dine kolleger læser den, allerede når jeres apoteker begynder at overveje at stoppe. Når I kender jeres rettigheder og muligheder, har I bedre mulighed for at være på forkant med situationen og være med til at præge overgangen efter jeres ønsker.

Jeg håber, at du vil bruge pjecen - og at du ved struktursager vil tage del i dialogen med os om, hvordan vi bedst muligt sikrer din arbejdsplads.

Hvis du og dine kolleger er usikre på jeres situation, kan I kontakte Farmakonomforeningens sekretariat for råd og vejledning.



Venlig hilsen

Christina Durinck, formand

Ny apoteker

Når en apoteker opgiver sin bevilling, kan Lægemiddelstyrelsen enten slå bevillingen op, som den er, eller påbegynde en struktursag.

SÅDAN FOREGÅR DET, NÅR EN APOTEKSBEVILLING BLIVER SLÅET OP

Lægemiddelstyrelsen slår den ledige apoteksbevilling op med eventuelt tilhørende enheder. I den forbindelse kontakter Farmakonomforeningens forfremmelseskonsulent tillidsrepræsentanten på det ledige apotek for at høre farmakonomernes ønsker til profil for den nye apoteker. Hvis apoteket ikke har en tillidsrepræsentant, vil forfremmelseskonsulenten i stedet kontakte en af farmakonomerne. Forfremmelseskonsulenternes opgave er rådgivende. De vurderer kvalifikationerne hos dem, der ansøger om at overtage apoteket, og kommer med anbefalinger på den baggrund.



DU KAN LÆSE MERE OM FORFREMMELESKONSULENTS ARBEJDE PÅ www.farmakonom.dk UNDER LØN & ANSÆTTELSE - PRIVAT APOTEK - NY APOTEKER - FORFREMMELESKONSULENT.

Det er vigtigt, at I som farmakonomer på apoteket gør jer nogle overvejelser om jeres ønsker til en ny apoteker:

- Hvilken ledelsesstil, der passer til jer
- Hvilken profil, der passer specielt til apoteket.

Der er ikke mulighed for at pege på konkrete kandidater, men I kan fortælle forfremmelseskonsulenten, hvilke ledelsesmæssige kvalifikationer I mener, den nye apoteker bør have. Det er jeres mulighed for indirekte at påvirke valget af jeres nye apoteker.

Forfremmelseskonsulenterne giver, som rådgivende organ til Lægemiddelstyrelsen, deres vurdering af, om ansøgerne er egnede til at drive apotek. Forfremmelsesnævnet peger ikke på en konkret ansøger. Det er Lægemiddelstyrelsen, der alene træffer afgørelsen om, hvem der skal have bevillingen. Sundhedsministeren træffer i princippet den endelige afgørelse i struktursager, men har siden foråret 2012 uddelegeret opgaven til Lægemiddelstyrelsen. I praksis er det derfor Lægemiddelstyrelsen, der afgør struktursager.

Ny apoteker - vilkår for de ansatte

Når den nye apoteker har overtaget apoteket, er der tale om en virksomhedsoverdragelse. Det betyder, at de ansatte er beskyttet af virksomhedsoverdragelsesloven.

Der skal skrives nye ansættelsesbeviser, fordi du får en ny arbejdsgiver. Virksomhedsoverdragelsesloven sikrer, at du bevarer dine nuværende løn- og ansættelsesvilkår. Det betyder for eksempel, at du bevarer din ansættelsesanciennitet, og Lokal løn som er forhandlet med den gamle apoteker. Hvis der sker ændringer i dine vilkår, skal det ske med saglig begrundelse og med et varsel, der svarer til dit opsigelsesvarsel.

Den nye apoteker kan i en periode mellem 6 og 9 måneder efter overtagelsen af en apoteksbevilling vælge at opsig alle aftaler om Lokal Løn. Hvis det er tilfældet, skal det ske med et varsel svarende til den enkelte farmakonoms individuelle opsigelsesvarsel. Det er stadig den nye apoteker og tillidsrepræsentanten, som aftaler, hvordan fordelingen af Lokal Løn skal være. Har du fået personligt tillæg, kan det kun siges op med dit opsigelsesvarsel. Hvis apoteket bliver omdannet til en filial og bliver tilknyttet en ny apotekers apotek, så er der ikke tale om, at bevillingen overtages. I den situation kan apotekeren ikke bare opsig alle aftalerne om Lokal løn. Det kan du se nærmere om i afsnittet "Hvis apoteket bliver omdannet til en filial".

Har du mundtlige aftaler med din gamle apoteker om for eksempel placering af arbejdstid, så er det en god idé at få aftalen på skrift med den afgangende apoteker, før denne holder op. Under alle omstændigheder er det vigtigt, at du får aftalen ført ind i det nye ansættelsesbevis. Så skal der nemlig være en saglig begrundelse for, at den nye apoteker kan opsig dette vilkår, og det kan kun ske med dit opsigelsesvarsel.

Sådan forløber en struktursag

En struktursag kan rejses af Lægemedelstyrelsen, der vurderer, om der er grundlag for at ændre apoteksstrukturen i området.

Lægemedelstyrelsens vurdering tager blandt andet udgangspunkt i, at borgerne skal sikres let adgang til lægemidler, samt at det enkelte apotek har mulighed for at opnå et rimeligt driftsøkonomisk resultat. Ved vurderingen ses blandt andet på omsætning på apotekerne i området, udviklingen i befolkningsgrundlaget samt afstand til andre apoteker.

Struktursager om ændringer i det enkelte apoteks status kan føre til:

- at apoteket alligevel bevares som selvstændig enhed
- at apoteket omdannes til en filial og lægges ind under et andet apotek
- apoteket nedlægges.
- Sager om ændring af apoteksfilialer og apoteksudsalg kan føre til:
 - oprettelse, omdannelse, nedlæggelse eller flytning af disse enheder.

HVEM BLIVER HØRT I APOTEKSSTRUKTURSAGER?

Lægemiddelstyrelsen sender sit forslag i høring hos bl.a. Danmarks Apotekerforening, Pharmad Danmark og Farmakonomforeningen, samtidig med at de orienterer det pågældende apotek og dets naboapoteker om høringen.

Når Lægemiddelstyrelsen har modtaget svar på høringen, træffer styrelsen en beslutning. Formelt er det Sundheds- og Ældreministeriet, der træffer afgørelse om oprettelse, flytning eller nedlæggelse af apoteker og apoteksfilialer, men siden foråret 2012 har ministeriet uddelegeret opgaven til Lægemiddelstyrelsen.

FARMAKONOMFORENINGENS HØRINGSSVAR

Farmakonomforeningen udarbejder høringssvar til Lægemiddelstyrelsen efter følgende retningslinjer: Strukturbrevet fra Lægemiddelstyrelsen med notat om ændringen og konsekvenserne bliver sendt til tillidsrepræsentanten på det berørte apotek og til tillidsrepræsentanterne på de naboapoteker, der kan blive berørt af ændringen. Det bliver også sendt til regionsformanden i den berørte region. Alle parter bliver opfordret til at komme med deres bemærkninger til forslaget. Farmakonomforeningens hovedbestyrelsen bliver orienteret om sagen.

Farmakonomforeningen udarbejder høringssvaret til Lægemiddelstyrelsen på baggrund af formandskabets drøftelse og beslutning. Bemærkningerne fra tillidsrepræsentanter og regionsformand indgår i vurderingen. Høringssvaret bliver sendt til orientering til alle berørte tillidsrepræsentanter, til hovedbestyrelsen og til forfremmelseskonsulenten. Alle ikke-fortrolige dokumenter i en struktursag bliver lagt på foreningens hjemmeside.

Dine vilkår ved apotekerskifte og struktursager

Nedenfor kan du læse mere om, hvad du skal være opmærksom på, hvis dit apotek bliver omfattet af en struktursag, eller der sker apotekerskifte på anden vis. Der er rettigheder i overenskomsten og i lovgivningen, som har betydning.

HVIS APOTEKET BLIVER EN TILLÆGSBEVILLING

Hvis bevillingen går til en apoteker, der i forvejen har en bevilling, så bevarer apoteket status af selvstændigt apotek, men bliver ejet af en apoteker, som har et andet apotek i forvejen. Ansatte på apoteket er beskyttet af virksomhedsoverdragelsesloven. Det betyder, at der ikke umiddelbart sker ændringer af dine løn og -ansættelsesvilkår. Hvis den nye apoteker ønsker at benytte din arbejdskraft på begge sine apoteker, skal det fremgå af dit ansættelsesbevis.

Fordi du får ny arbejdsgiver, skal du under alle omstændigheder have et nyt ansættelsesbevis. Hvis du skal arbejde på begge enheder, skal dette varsles med mindst 4 uger. Hvis du har længere afstand til det nye arbejdssted end til det gamle, vil varslet, afhængigt af afstanden, være helt op til dit opsigelsesvarsel.

Ændringer i dine vilkår eller arbejdsfunktioner kan være så væsentlige, at man kan overveje at betragte dem som en opsigelse. Der er ingen faste regler om, hvornår det vil være tilfældet, men vil bero på en konkret vurdering i den enkelte situation. Kontakt sekretariatet, hvis du har brug for rådgivning.

HVIS APOTEKET BLIVER OMDANNET TIL EN FILIAL

Når et apotek bliver omdannet til en filial, bliver det nedlagt som selvstændig enhed og kommer til at høre under et andet apotek.

Hvis der er ændring af dit arbejdssted fra filial til moderapotek, skal denne ændring varsles med mindst 4 uger, afhængigt af afstanden til det nye arbejdssted. Læs mere på sidste side.

Hvis dit apotek bliver omdannet til en filial, er du omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven. Omdannelsen til filial kan betyde nogle omfattende ændringer af dine ansættelsesvilkår. Det kan være, at nogle af funktionerne nedlægges eller overflyttes til moderapoteket, og det kan være, at der ansættes en farmakonom som filialleder. Måske vælger apotekeren, at der skal være flere farmakonomer beskæftiget på moderapoteket end på filialen.



TOMMELFINGERREGLEREN ER, AT HVIS AFSTANDEN ER FORØGET MED MERE END 10 KILOMETER ELLER MERE END 30 MINUTTER HVER VEJ, SÅ SKAL ÆNDRINGEN VARSLES SVARENDE TIL DEN ENKELTES OPSIGELSESVARSEL. LÆS MERE OM DETTE PÅ SIDSTE SIDE.

Hvis der i forbindelse med omdannelsen til filial sker nedlæggelser af funktioner, kan funktionen

nedlægges øjeblikkelig, men du bevarer din løn for funktionen (funktionsløn) i din individuelle opsigelsesperiode.

Apotekeren kan i tilfælde, hvor apoteket omdannes til en filial, ikke opsige alle aftaler om Lokal Løn i perioden mellem 6 og 9 måneder efter overtagelsen. De aftalte lokallønstillæg består, eftersom der i dette tilfælde ikke er tale om en overtagelse af en apoteksbevilling.

At apoteket bliver omdannet til en filial, er ikke i sig selv en saglig grund til at skære i farmakombemandingen. Hvis der bliver varslet afskedigelser i forbindelse med omdannelsen til filial, så bør I kontakte sekretariatet for at få rådgivning.

HVIS APOTEKET BLIVER NEDLAGT

Hvis apoteket bliver nedlagt, bliver alle sagt op. Det kan dog være, at dele af apoteket, for eksempel et apoteksudsalg eller en filial, bliver bevaret, men bliver tilknyttet et andet apotek. I de tilfælde vil de farmakonomer, der har arbejdet på den overflyttede enhed, blive virksomhedsoverdraget til det apotek, der skal have apoteksudsalget/filialen. Det kaldes en delvis virksomhedsoverdragelse.

Opsigelsen af de farmakonomer, der ikke bliver virksomhedsoverdraget, skal ske med deres individuelle varsel. Hvis varslet løber, efter apoteket er lukket, vil farmakonomerne blive fritstillet, når apoteket er lukket, og der ikke er flere arbejdsopgaver, f.eks. i forbindelse med oprydningen. Fritstilling betyder, at de ikke skal møde på arbejde i den resterende del af opsigelsesperioden, men alligevel vil modtage deres sædvanlige løn.

Inden medarbejdere bliver opsagt, skal det undersøges, om lukningen falder ind under Lov om masseafskedigelse. Det vil nemlig betyde, at apotekeren skal forhandle med organisationerne om vilkårene for afskedigelserne. Denne forhandling skal finde sted med henblik på at begrænse antallet af afskedigelser eller afbøde følgerne ved afskedigelse. Først efter en sådan forhandling, kan medarbejderne opsiges.

Ofte vil tillidsrepræsentanten eller medlemmerne være i løbende kontakt med sekretariatet under hele forløbet, fra apoteket bliver indstillet til nedlæggelse og til den endelige lukning. I den periode er der typisk mange spørgsmål til både det lavpraktiske og til fremtidsudsigter og jobmuligheder. Når det er besluttet, at apoteket skal nedlægges, og farmakonomerne har modtaget deres opsigelser, vil der alligevel stadig være mange spørgsmål. Det kan være, om man beholder sin løn, hvis man får andet arbejde, mens man er fritstillet, om afholdelse af ferie i opsigelsesperioden og meget mere. I bør derfor ikke tøve med kontakte sekretariatet, hvis I har spørgsmål eller andet, som I gerne vil vende med os enten sammen eller hver for sig.

Hvis man har været ansat længe på det apotek, der lukkes, kan der blive udbetalt en anciennitets-

godtgørelse efter overenskomstens § 16 stk. 6. Godtgørelsen vil være på 1 eller 3 måneders løn efter ansættelse i henholdsvis 12 eller 17 år.

Farmakonomforeningen vil kunne vejlede dig om dine muligheder, så det er vigtigt, at du holder kontakt til foreningen.

OPRETTELSE, NEDLÆGGELSE, FLYTNING ELLER SALG AF APOTEKS- ENHEDER

I forbindelse med en struktursag kan det være, at dele af et apotek, for eksempel et apoteksudsalg eller en filial, bliver tilknyttet et andet apotek end tidligere. En apoteker kan også vælge at frasælge en filial til en anden apoteker. I alle disse tilfælde er der tale om en virksomhedsoverdragelse. Du har ret til at bevare dine tidligere løn- og ansættelsesvilkår. Du medtager for eksempel din ansættelsesanciennitet. Det skal skrives ind i det nye ansættelsesbevis.

Skal du både arbejde på din hidtidige enhed og også på det nye moderapotek, gælder tommelfingerreglen om afstand og varsel til den nye arbejdsplads. Se om "Varsling af vilkårsændringer" på sidste side.

Hvis der sker afskedigelser efter overdragelsen til den nye moderenhed, skal disse vurderes konkret. Det er vigtigt, at I sikrer jer, at I får de fratrædelsesvilkår, som I har krav på. Vi anbefaler, at I kontakter sekretariatet for denne vurdering.

OMDANNELSE AF APOTEKSUDSALG

Hvis apoteksudsalget omdannes til filial, vil det ikke betyde ændring i farmakonomernes vilkår. I bevarer som udgangspunkt jeres hidtidige løn- og ansættelsesvilkår. Hvis det omvendte er tilfældet: at filialen omdannes til apoteksudsalg, og der ikke kan ekspederes recepter mere, kan det ofte få betydning for bemanningen. Hvis der sker afskedigelser begrundet i omdannelsen, vil det bero på en konkret vurdering, om der er tale om en saglig opsigelse.

OPSIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTER OG ARBEJDSMILJØ- REPRÆSENTANTER

En tillidsrepræsentant (TR) stiller typisk kritiske spørgsmål og bisidder kolleger i konflikter. For at de kan gøre det uden at skulle frygte for, at de mister deres job, så har alle TR har ret til et opsigelsesvarsel på mindst 5 måneder. Se TR-aftalens § 5 stk. 2, i bilag 1 i overenskomsten. Der skal desuden være tale om tvingende årsager, når man afskediger en TR. Hvis der ikke er tale om tvingende årsag-

er, har man krav på et længere varsel og en godtgørelse oveni. Arbejdsmiljørepræsentanten (AMiR) er beskyttet mod afskedigelse på samme vilkår som TR.

Farmakonomforeningen skal altid inddrages, i form af en forhandling med apotekerforeningen, inden en tillidsrepræsentant eller en arbejdsmiljørepræsentant bliver opsagt.

Er du i tvivl?

Hvis du er i tvivl om dine rettigheder, når der sker strukturændringer på dit apotek, så spørg din tillidsrepræsentant eller kontakt sekretariatet.

Varsling af vilkårsændringer

Danmarks Apotekerforening og Farmakonomforeningen har drøftet, om der kan opstilles tommelfingerregler for varsling i forbindelse med udvidelse af et ansættelsesområde.

Der er enighed mellem foreningerne om, at det er en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, om der bør gives et varsel svarende til opsigelsesvarslets længde, et kortere varsel eller intet varsel. Der er enighed om følgende tommelfingerregler:

1. Hvis ændringen betyder, at afstanden mellem hjem og arbejdssted er forøget med mere end 10 km eller tager mere end 30 minutter mere hver vej, skal der gives et varsel svarende til opsigelsesvarslets længde, dog minimum 3 måneders varsel.
2. Hvis ændringen betyder, at afstanden mellem hjem og arbejdssted er forøget med mellem 5 og 10 km eller tager mere end 15 minutter mere hver vej, skal der gives et passende varsel, svarende til 3 måneder.
3. Hvis ændringen betyder, at afstanden mellem hjem og arbejdssted er mindre end 5 km eller tager mindre end 15 minutter hver vej, skal der gives et varsel svarende til skemavarslet (4 uger).
4. Hvis ændringen ikke medfører længere afstand mellem hjem og arbejdssted eller øget transporttid, er varsling ikke nødvendig. Skemaændringer skal dog altid varsles med mindst 4 uger.



Farmakonomforeningen
Skindergade 45 - 47
1159 København K
Tlf. 3312 0600
ff@farmakonom.dk
www.farmakonom.dk