

Overenskomst

mellem

Danmarks Apotekerforening

og

Pharmadanmark

**angående arbejdsforhold og lønvilkår for
farmaceuter beskæftigede på apotekerne i Danmark**

fra 1. april 2026

(august 2026)

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1 Ansættelse og opsigelse

§ 1 Ansættelse	2
§ 2 Ansættelsesbevis og stillingsbeskrivelse	2
§ 3 Opsigelse	2

Kapitel 2 Løn, pension, arbejdstid og arbejdstøj

§ 4 Lønanciennitet	3
§ 5 Løn	3
§ 6 Pension	4
§ 7 A Tjenestetid	5
§ 7 B Honorering af arbejdstid (normal og forskudt)	5
§ 7 C Skemalægning af arbejdstid	6
§ 7 D Pauser	6
§ 7 E Overarbejde	7
§ 7 F Vagttjeneste	7
§ 7 G Afspadsering	9
§ 7 H Individuelle aftaler	9
§ 8 Arbejdstøj	10

Kapitel 3 Fravær fra apoteket

§ 9 Ferie	10
§ 10 A Farmaceutens sygdom	11
§ 10 B Barn syg	11
§ 10 C Omsorgsdage	11
§ 10 D Apotekerens fravær	12
§ 11 A Fravær ved barsel og adoption	12
§ 11 B Fravær ved barnets hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold	14
§ 11 C Sorgorlov	14
§ 12 Vilkår ved aftalt fravær	14
§ 13 Værnepligt	15
§ 14 Efterindtægt	15

Kapitel 4 Faglig udvikling, netværk og efteruddannelse

§ 15 A Faglig udvikling og ledelse	15
§ 15 B Netværk	15
§ 16 Efteruddannelse	15
§ 17 Uddannelses- og udviklingsfond	16

Kapitel 5 Andre bestemmelser

§ 18 Fagligt ombud	16
§ 19 Samarbejde og tryghed	16
§ 20 Forsikring og sundhedsordning	16
§ 21 Tavshedspligt	17
§ 22 Bestyrere	17
§ 23 Centraliseret lønafregning	17
§ 24 Voldgift	18
§ 25 Gyldighed	19

Protokollat 1: Overarbejde	20
Protokollat 2: Kontraopsigelse	20
Protokollat 3: Genbesættelse af farmaceutstillinger med vagttjeneste	20
Protokollat 4: Genbesættelse af farmaceutstillinger på filialer	20
Protokollat 5: Ny løndannelse – funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn	20

Bilag 1: Ny løn	22
Bilag 2: Vilkår for fleksibel ansættelse	25
Bilag 3: Barselsvilkår for børn født til og med 31/3/26	26

OVERENSKOMST

mellem Danmarks Apotekerforening og Pharmadanmark gældende fra 1. april 2026

Mellem Danmarks Apotekerforening, i det følgende kaldet Apotekerforeningen, og Pharmadanmark indgås herved følgende overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesforhold for farmaceuter ansat på apotek herunder online- og internetapoteker.

Kapitel 1 Ansættelse og opsigelse

§ 1 Ansættelse

Stk. 1. Ansættelser af farmaceuter kan ske som fast ansættelse, tidsbegrænset ansættelse eller fleksibel ansættelse:

- a) Farmaceuter med fast ansættelse er sådanne, der har en opsigelsesfrist som anført i § 3, stk. 1 eller stk. 2.
- b) Tidsbegrænset ansættelse kan kun benyttes ved stillinger opslået som følge af ferie, sygdom, graviditet, anden form for orlov samt i øvrigt ved tidsbegrænsede opgaver.
- c) Fleksibel ansættelse er begrænset til:
 - Pensionerede farmaceuter (herunder pensionerede apotekere)
 - farmaceuter på efterløn, folkepension, tidlig pension, seniorpension, tjenestemandspension og privat pension og
 - farmaceuter med hovedbeskæftigelse på mindst 80 timer pr. måned på tiltrædelsestidspunktet hos en anden arbejdsgiver.

De særlige regler under fleksibel ansættelse fremgår af bilag 2 til overenskomsten samt kontrakten for farmaceuter ansat på disse vilkår.

§ 2 Ansættelsesbevis og stillingsbeskrivelse

Stk. 1. Enhver ansættelse under denne overenskomst skal ordnes skriftligt ved udfærdigelse af ansættelsesbeviser, der udarbejdes af foreningerne.

Stk. 2. Ansættelsesbeviset underskrives senest ved tiltrædelsen af apotekeren og farmaceuten. Lønadministrationen videresender et eksemplar af ansættelsesbeviset til Pharmadanmark. Sker der ændringer i den fastsatte tjenestetid eller i andre på ansættelsesbeviset anførte forhold, herunder indehaverskifte, må nye ansættelsesbeviser underskrives. Lønadministrationen videresender det ændrede ansættelsesbevis til Pharmadanmark.

Stk. 3. For de enkelte farmaceuter skal der udfærdiges en beskrivelse af de arbejds- og ansvarsområder, som de (for tiden) varetager.

§ 3 Opsigelse

Stk. 1. Farmaceuter, der tiltræder 1. december 2005 eller senere følger de i Funktionærloven gældende opsigelsesvarsler.

Stk. 2. For farmaceuter, der er ansat i den nuværende stilling forud for 1. december 2005, og som ikke ved skriftlig tilkendegivelse over for apotekeren inden den 1. december 2005 har valgt at overgå til opsigelsesvarslerne i henhold til stk. 1, er opsigelsesvarslet fra farmaceutens side 3 måneder, og opsigelsesvarslet fra apotekerens side 8 måneder. Se tillige protokollat 2, side 18, om kontraopsigelse.

Stk. 3. Opsigelse skal ske skriftligt. Opsigelsesvarslet løber fra den første i måneden efter opsigelsens afgivelse. Opsigelse må ske så betids, at fratræden kan ske inden periodens udløb. Fratræden sker den sidste dag i måneden ved normal arbejdstids ophør.

Stk. 4. Endvidere kan der træffes aftale om, at ansættelsesforholdet er begrænset til en forud fastsat længere periode. Ønskes et sådant ansættelsesforhold ophævet, inden periodens udløb, kan dette kun ske med de i stk. 1 anførte varsler, medmindre parterne er enige om et kortere varsel.

Stk. 5. Hvis en farmaceut, der har været uafbrudt ansat på samme apotek i 12 eller 17 år, opsiges, skal apotekeren ved farmaceutens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1 og 3 måneders løn. Bestemmelsen finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

Stk. 6.

a) Hvis opsigelse af en farmaceut, som har været beskæftiget på det pågældende apotek uafbrudt i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i farmaceutens eller apotekets forhold, skal apotekeren udrede en godtgørelse. Denne fastsættes under hensyn til farmaceutens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder, men kan ikke overstige farmaceutens løn for en periode svarende til halvdelen af det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende i henhold til stk. 1 eller stk. 2.

b) Efter 15 års uafbrudt beskæftigelse på apoteket kan godtgørelsen udgøre indtil 6 måneders løn.

c) Bestemmelsen i stk. b) finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

Stk. 7. En apotekers ønske om ikke eller kun i begrænset omfang at anvende farmaceuter på vagter, kan ikke begrunde afskedigelse af apotekets farmaceuter. En apotekers ønske om ikke at anvende farmaceuter på filialer, kan ikke begrunde afskedigelse af farmaceuter.

Kapitel 2 Løn, pension, arbejdstid og arbejdstøj

§ 4 Lønanciennitet

Stk. 1. For ansættelse på apotek ydes der fuld anciennitet for ansættelse med en tjenestetid på mindst 65 timer om måneden i henhold til ansættelsesbeviset.

Stk. 2. For ansættelse på apotek med en tjenestetid på mindre end 65 timer om måneden i henhold til ansættelsesbeviset, optjenes et års anciennitet for hver 1.924 timers tjenestetid.

Stk. 3. Ved ansættelse beregnes der fuld anciennitet for udført farmaceutisk arbejde og værnepligt, dog minimum 65 timers ansættelse pr. måned.

Beskæftigelse i Apotekerforeningen eller Pharmadanmark betragtes som farmaceutisk arbejde.

Stk. 4. Tillæggelse af anciennitet på grundlag af tidligere eller supplerende beskæftigelse kræver, at farmaceuten afleverer dokumentation for beskæftigelsens art og omfang. Apotekeren/Lønadministrationen kan kræve skriftlig dokumentation, fx i form af erklæringer fra tidligere arbejdsgivere, men kan også vælge at basere sig på en tro-og-love-erklæring fra farmaceuten.

§ 5 Løn

Stk. 1. Lønnen består af: Skalaløn, evt. tillæg og vagthonorar.

Stk. 2. Skalaløn ved 37 timers tjenestetid om ugen (160,33 timer pr. måned) udgør:

Anciennitet mindst	Løntrin	1.4.2026	1.8.2026	1.4.2027	1.4.2028
0	1	44.692	45.000	46.319	47.837
2	2	45.958	46.274	47.630	49.192
4	3	48.979	49.316	50.762	52.425
6	4	51.515	51.869	53.389	55.139

Skalalønningerne pr. 1. april 2027 og efterfølgende kan ændre sig i overensstemmelse med reguleringsordningen.

Stk. 3. Ved deltidsansættelse beregnes skalalønnen forholdsmæssigt med 1/160,33 pr. time.

Stk. 4. Farmaceuten har ret til en årlig lønsamtale

Ny løndannelse

Stk. 5. Med virkning fra 1. oktober 2000 er farmaceuterne overgået til ny løndannelse, som bl.a. har medført ændringer i skalaløn, oprettelse af eventuelt udligningstillæg for de dengang ansatte samt oprettelse af funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn. Funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn aftales individuelt mellem apoteker og farmaceut. Aftalen om ny løndannelse fremgår af protokollat 5, se side 18.

Rammeaftale om rådighedstillæg

Stk. 6. Rammeaftalen udmøntes ved en frivillig supplerende individuel aftale mellem apoteker og den enkelte farmaceut. Rådighedsforpligtigelsen omfatter 35 ikke-skemalagte timer pr. kvartal. Timerne leveres i tilknytning til den daglige arbejdstid.

Det kan dog aftales mellem apoteker og farmaceut, at der kan ske indkaldelse på indtil 2 skemalagte fridage pr. kvartal.

Den månedlige honorering udgør:

1.4.2026	1.8.2026	1.4.2027	1.4.2028
2.851	2.870	2.955	3.051

Rådighedstillægget pr. 1. april 2027 og efterfølgende kan ændre sig i overensstemmelse med reguleringsordningen.

Beløbene er pensionsgivende.

Den individuelle aftale mellem apoteker og farmaceut kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af et kvartal.

Personalegoder

Stk. 7. Det er mellem farmaceuten og apotekeren muligt at aftale et træk i bruttolønnen til at modsvare et eller flere goder. Et træk i bruttolønnen vil ikke have indflydelse på pensionsindbetalingerne eller beregningen af feriegodtgørelse eller ferietillæg.

Aftaler kan af såvel farmaceuten som apotekeren opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, dog først til udløbet af en eventuel bindings- eller abonnementsperiode.

Hvis farmaceuten fritstilles, har farmaceuten i fritstillingsperioden krav på lønnen før bruttotrækket.

§ 6 Pension

Stk. 1. Farmaceuter ansat under nærværende overenskomst, som ikke inden 1. maj 1985 er optaget som pensionsberettiget i Apotekervæsenets Pensionsordning, optages i PFA.

Pensionsordningen finansieres af et bidrag på 17,18 % af den overenskomstmæssige skalaløn, udligningstillæg, rådighedstillæg, løn for plustid og alle vagthonorarer. Funktionstillæg og kvalifikationstillæg er tillige pensionsgivende medmindre andet er aftalt. Bidraget betales fuldt ud af Lønadministrationen.

Farmaceuter omfattet af Apotekervæsenets Pensionsordning kan få 2,18 % af pensionsbidraget udbetalt som løn, hvis der ikke kan indbetales på en eksisterende pensionsordning.

Seniordeltid

Stk. 2. Hvis en farmaceut, der er fyldt 60 år, går ned i arbejdstid, bevares den hidtidige pensionsindbetaling i indtil 3 år. Forudsætningen er dog, at farmaceuten har været ansat på det pågældende apotek i de forudgående 5 år.

Delpension

Stk. 3. Hvis en farmaceut har opnået pensionsudbetalingsalderen, kan farmaceuten gå på delpension. Ved delpension sker der delvis udbetaling af op til 1/3 af farmaceutens pensionsordning i PFA, jf. reglerne herfor, samtidigt med at der indbetales til farmaceutens pensionsordning i henhold til overenskomstens regler.

Der henvises til PFA for en rådgivningssamtale.

Udbetaling af pensionsværdien ved aktiveret alderspension

Stk. 4. Farmaceuter, der har aktiveret deres alderspension fra PFA, kan efter afgivelse af tro- og loveerklæring herom vælge at få det samlede månedlige pensionsbidrag, jf. stk. 1, udbetalt med lønnen i stedet for indbetalt til pension.

Hvis tjenestetiden i kontrakten ændres til mindst 80 timer pr. måned i tre måneder i træk, kan farmaceuten omgøre sit valg.

Stk. 5.

Farmaceuter med færre end 8 timer pr. uge svarende til 35 timer pr. måned kan inden årets udgang meddele Lønadministrationen, at farmaceuten i det konkrete ansættelsesforhold, for det kommende kalenderår, ønsker hele pensionsbeløbet udbetalt sammen med lønnen. Farmaceuten vil derefter få værdien af pensionen udbetalt svarende til ordningen i stk. 4, indtil andet valg træffes med virkning fra 1. januar året efter.

§ 7 A Tjenestetid

Stk. 1. Tjenestetiden aftales på ansættelsestidspunktet og anføres på ansættelsesbeviset, dog ikke for farmaceuter fleksibelt ansat, jf. § 1. Farmaceuter har pligt til at arbejde på apoteket og på de apoteket underlagte apoteksfilialer samt udføre serviceopgaver for apoteket.

Stk. 2. Den gennemsnitlige ugentlige tjenestetid er 37 timer - svarende til 160,33 timer pr. måned - der udregnes på basis af højst 6 normaluger. Brøker på 1/2 og derover regnes som hele timer, mindre brøker medregnes ikke. Der kan dog indgås aftaler om plustid, jfr. stk. 7

Plustid

Stk. 3. Der kan individuelt aftales en ugentlig arbejdstid op til 42 timer svarende til 182 timer pr. måned. Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal. Forinden apotekeren indgår aftale om plustid, skal deltidsansatte tilbydes at gå op i tid.

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

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

Efter henvendelse fra den ansatte farmaceut kan Pharmadanmark annullere den individuelle aftale om plustid, hvis der konstateres at være udøvet et pres for at indgå aftalen om plustid.

Apotekeren må ikke gøre det til en forudsætning for ansættelse, at farmaceuten accepterer at indgå en aftale om plustid, og apotekeren må ikke i stillingsannoncen stille dette som krav.

§ 7 B Honorering af arbejdstid (normal og forskudt)

Stk. 1. Ved arbejdstid forstås den tid, farmaceuten er pligtig til at være på arbejde. Ved normaltids forstås tidsrummet kl. 08.00 - 19.00 på ugens fem første hverdage.

Stk. 2. Ved forskudttid forstås den tid, der arbejdes uden for normaltid jf. stk. 1. Der kan optjenes tillæg efter stk. 2, litra a) *eller* b), men ikke efter begge af den samme time.

a) Forskudttid beregnes som arbejdstid med et tillæg på 50 %. Dog er tillægget 25 % på hverdage mellem kl. 19.00 og kl. 20.00 og på lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 16.00. Tillægget for lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 16.00 skal altid udbetales. Pr. 1. april 2027 forhøjes tillægget på lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 16.00 til 30 %.

b) Alt arbejde på søn- og helligdage, grundlovsdag og juleaftensdag samt nytårsaftensdag fra kl. 13.00, beregnes som arbejdstid med et tillæg på 100 %.

Stk. 3. Den enkelte farmaceut kan kun pålægges at begynde arbejdet før kl. 08.30 eller fortsætte arbejdet til efter kl. 19.00 én hverdag om ugen til normal timeløn. Timer, der ligger uden for dagtimerne, honoreres som angivet under stk. 2, litra a).

Stk. 4. Indregnes ovenstående tillæg ikke i arbejdsskemaet, skal det indsættes på farmaceutens afspadseringskonto.

§ 7 C Skemalægning af arbejdstid

Stk. 1. Tjenestetiden kan kun kræves ændret efter aftale mellem parterne med de i § 3 fastsatte varsler, dog kan ændringer i arbejdsskemaet ske med 4 ugers varsel.

Stk. 2. Hvis apotekets åbningstid går ud over kl. 19.00 på hverdage, kan en farmaceut kun pålægges at arbejde efter dette tidspunkt to hverdage om ugen. Tilsvarende kan en farmaceut, hvis apotekets åbningstid på lørdage går ud over kl. 14.00, kun pålægges at arbejde efter dette tidspunkt to lørdage om måneden. Denne begrænsning kan kun fraviges i ferieperioder, dog maksimalt seks uger årligt for den enkelte farmaceut.

Vagtarbejde berøres ikke af begrænsningen til at pålægge aftenarbejde.

Stk. 3. For farmaceuter, der beskæftiges i produktionsafdelingen på apoteker med centraliseret produktion, kan arbejdstiden efter aftale lægges efter apotekets behov.

Stk. 4. Den skemalagte arbejdstid kan ikke uden aftale med farmaceuten udstrækkes over flere perioder på samme dag. Arbejdstiden skal være af minimum 4 timers samlet varighed pr. dag, lørdage er undtaget, når åbningstiden ikke strækker sig ud over kl. 14.00.

Stk. 5. Enhver farmaceut har ret til gennemsnitlig 2 ugentlige fridøgn (uden løn). Bestemmelsen kan fraviges under ferie og sygdom.

§ 7 D Pauser

Stk. 1. Mandag til fredag har farmaceuten dagligt ret til 15 minutters pause, som indgår i arbejdstiden. Pausen kan ikke kræves under vagttjeneste.

Stk. 2. Mandag til fredag har farmaceuten dagligt ret til 30 minutters pause, der ikke indgår i arbejdstiden. Pausen kan ikke kræves under vagttjeneste, medmindre vagtfarmaceuten har en arbejdstid, der er længere end 6 timer eller arbejder som i stk. 4 eller 5.

Stk. 3. Lørdag og søndag har farmaceuten ret til en pause, hvis farmaceuten har en arbejdstid, der er længere end seks timer. Pausen indgår ikke i arbejdstiden.

Stk. 4. Alle årets dage har farmaceuten ret til en spisepause, der indgår i arbejdstiden, hvis farmaceuten hele dagen arbejder uden andre farmaceuter på et apotek, hvor der efter lovgivningen er pligt til farmaceuttilstedeværelse. Farmaceuten må ikke forlade apoteket under spisepausen.

Stk. 5. Alle årets dage har farmaceuten ret til en spisepause på 30 minutter, der indgår i arbejdstiden, hvis farmaceutens arbejdstid er mindst 6 timer og strækker sig efter kl. 19, og hvis apoteket holder åbent efter kl. 19. Pausen placeres efter kl. 16.

§ 7 E Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde kan kun forlanges udført under epidemier og i tilfælde af sygdom, værnepligt, ferie, kursusdeltagelse og nødvendigt forfald for apotekeren eller farmaceuterne på apoteket. Overarbejde bør normalt varsles i god tid.

Stk. 2. Ved overarbejde anvendes følgende timeløn:
(skalaløn + udligningstillæg)/160,33.

Overarbejde betales med den i stk. 3 og 4 nævnte betaling. Alternativt skal overarbejdet opvejes ved erstatning (afspadsering) af de ydede timer med et tillæg svarende til de i stk. 3 eller 4 nævnte tillæg, i hvilket tilfælde de ydede timer samt tillæg indsættes på farmaceutens afspadseringskonto.

Stk. 3. Overarbejde

Arbejdstid ud over den aftalte tjenestetid (herunder eventuel aftale om plustid) betegnes som overarbejde.

For overarbejde betales på hverdage timeløn + 50 % og på søn- og helligdage betales timeløn + 100 %.

Stk. 4. Ekstravagter på vagtapotek

Ekstravagter er udelukkende muligt på vagtapoteker, og hvis farmaceuten varetager vagttjenesten som defineret i § 7 F. Eventuelle andre farmaceuter end den, der varetager vagttjenesten, honoreres efter en af de øvrige bestemmelser i § 7, dog ikke § 7 F.

- a) Hvis ekstravagter giver anledning til overarbejde, skal timerne, som ikke afspadseres i skemaperioden, afregnes med tillæg på 25 % i stedet for den almindelige overarbejdsbetaling.
- b) Hvis vagten er varslet med en kortere frist end 24 timer, udgør tillægget 50 %.

§ 7 F Vagttjeneste

Stk. 1. Ved vagttjeneste forstås varetagelse af ekspeditionsfunktionen på de apoteker, som Lægemiddelstyrelsen har tildelt vagttjeneste, og som holder åbent uden for den for apoteker almindelige åbningstid, efter reglerne i Sundheds- og Ældreministeriets bekendtgørelse om apotekernes åbningstid og vagttjeneste. Honorering efter § 7 F er kun muligt for den farmaceut, der varetager vagttjenesten. Eventuelle andre farmaceuter end den, der varetager vagttjenesten, honoreres efter en af de øvrige bestemmelser i § 7.

Stk. 2. De ansatte farmaceuter har ret og pligt til at tage vagterne, der fordeles ligeligt mellem de ansatte farmaceuter. Kan der ikke rekrutteres farmaceuter til en ledig farmaceutstilling med vagttjeneste, kan vagttjenesten forestås af andre end farmaceuter. Se også protokollat 3, side 18.

Hvis der efterfølgende ansættes en farmaceut, tilsidesætter dette ikke allerede indgåede aftaler om vagternes fordeling blandt apotekets personale.

Ledige vagter kan kun tildeles andre end farmaceuter eller apoteker, hvis ingen af apotekets farmaceuter ønsker at overtage en ledig vagt.

Vagttjeneste på det nationale døgnvagtapotek kan kun varetages af farmaceuter. Dette kan kun fraviges efter aftale mellem overenskomstparterne og alene begrundes i rekrutteringsvanskeligheder.

Apotekeren har ret til at deltage i vagtarbejdet på lige fod med de ansatte farmaceuter. I perioder, hvor der på et apotek kun er en fungerende ansat farmaceut, har denne pligt til at tage halvdelen af apotekets vagter.

Fordelingen af vagterne sker under hensyntagen til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn samt særaftaler i henhold til §§ 19-21 i samme bekendtgørelse.

Stk. 3. Hvor farmaceuter har parallelansættelse dels på vagtapoteker, dels på ikke-vagtapoteker, skal farmaceutens arbejdsplan på de apoteker tilrettelægges under hensyntagen til Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn samt særaftaler i henhold til §§ 19-21 i samme bekendtgørelse, således at der sker en ligestilling med de alene på vagtapoteket ansatte farmaceuter.

Stk. 4. Vagttjeneste alle årets dage beregnes som normal arbejdstid i tidsrummet kl. 08.00 – 19.00, dog gives der på lørdage kl. 08.00-16.00 et tillæg på 25 % (pr. 1. april 2027 forhøjes tillægget til 30 %). Tillægget for lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 16.00 skal altid udbetales. Vagttjeneste uden for dette tidsrum honoreres med arbejdstid plus 50 %. Vagttjeneste på helligdage, juleaftensdag, nytårsaftensdag fra kl. 13, påskelørdag fra kl. 13, nytårsdag og grundlovsdag honoreres med arbejdstid plus 50 %.

Der ydes dagvagthonorarer for vagttjeneste på lørdage og på søn- og helligdage. Hvis vagttjenesten inden for et døgn er opdelt mellem flere farmaceuter, deles dagvagthonoraret forholdsmæssigt mellem dem.

Dagvagthonorar udgør

For lørdage:

1.4.2026	1.8.2026	1.4.2027	1.4.2028
599	603	621	642

For søndage og helligdage:

1.4.2026	1.8.2026	1.4.2027	1.4.2028
1.197	1.205	1.240	1.281

Honoraret pr. 1. april 2027 og efterfølgende kan ændre sig i overensstemmelse med reguleringsordningen.

Stk. 5. Som en forsøgsordning honoreres vagtfarmaceuterne på det nationale døgnvagsapotek efter samme principper, som gjaldt før ændringen af vagtordningen, der trådte i kraft 1. januar 2018. Forsøgsordningen, der trådte i kraft 1. januar 2018, kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til 1. april 2019. Honoreringen er som følger:

a) Vagttjeneste i tidsrummet fra kl. 08.00 - 19.00 (dagtimer) på alle årets dage beregnes som normal arbejdstid, dog gives der på lørdage kl. 08.00-16.00 et tillæg på 25 % (pr. 1. april 2027 forhøjes tillægget til 30 %). Tillægget for lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 16.00 skal altid udbetales. Vagttjeneste i dagtimer på helligdage beregnes som arbejdstid + 50 %. Tilsvarende gælder for vagttjeneste påskelørdag, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag (påskelørdag og nytårsaftensdag dog først fra kl. 13).

b) Tjeneste i perioden fra kl. 19.00 til kl. 02.30 beregnes som arbejdstid med et tillæg på 50 %.

c) Der ydes et nattevagthonorar, som udgør følgende beløb:

1.4.2026	1.8.2026	1.4.2027	1.4.2028
2.479	2.496	2.569	2.653

Honoraret pr. 1. april 2027 og efterfølgende kan ændre sig i overensstemmelse med reguleringsordningen.

Nattevagthonoraret er pensionsgivende.

d) Der ydes for nattevagter på særlige dage - Skærtorsdag, Langfredag, påskedag, 2. påskedag, pinsedag, 2. pinsedag, Store Bededag, Kristi Himmelfartsdag, Grundlovsdag, Juleaftensdag, juledag, 2. juledag, nytårsaftensdag og nytårsdag – herudover et pensionsgivende tillæg svarende til dagvagthonorar på lørdage.

e) Vagthonorarer på lørdage, søndage og helligdage: For vagttjeneste i dagtimerne på lørdage, søndage og helligdage ydes et pensionsgivende vagthonorar, jf. stk. 4.

Stk. 6. Normer for vagtværelse på det nationale døgnvagtapotek

Vagtværelset på apoteket skal være forsynet med sove, læse og skriveplads samt skabsplads. Desuden skal vagtværelset være forsynet med telefon, og værelser og skabe skal være aflåseligt. Vagtværelset skal i vagtåbningstiden være til rådighed for vagtfarmaceuten og må (i vagtåbningstiden) ikke benyttes til andet formål. Anvendelse af vagtværelset uden for vagtåbningstiden aftales lokalt mellem apotekeren og de berørte vagtfarmaceuter. Toiletet skal være let tilgængeligt, og der skal gives farmaceuten lettest mulig adgang til bad på apoteket. Vagtværelser projekteret efter 1. maj 1973 skal være mindst 12 m², og der skal være direkte adgang fra vagtværelset til toilet og bad. Foreningerne kan dispensere fra de anførte bestemmelser, hvis særlige forhold gør sig gældende.

§ 7 G Afspadsering

Stk. 1. Placeringen af afspadsering skal som udgangspunkt drøftes og tilrettelægges mellem apotekeren og farmaceuten med udgangspunkt i begge parter interesser.

Gør driftsmæssige hensyn det nødvendigt, kan apotekeren dog undtagelsesvist pålægge afspadsering. Tidspunktet for afspadsering skal varsles mindst 72 timer i forvejen.

Hvis pålagt afspadsering ligger i direkte forlængelse af fri- eller feriedage, skal varslingen under alle omstændigheder ske, før fri- eller feriedagene påbegyndes.

Udgangspunktet er, at optjente timer i videst muligt omfang skal afholdes.

Stk. 2. Bliver farmaceuten syg, før afspadsering er påbegyndt, skal der ske en sygemelding på almindelig vis, og afviklingen af afspadseringen annulleres for den pågældende sygedag. Bliver farmaceuten syg efter afspadsering er påbegyndt, anses afspadsering for afviklet på sædvanlig vis.

I tilfælde af en periode af flere sammenhængende dages afspadsering opgøres ovenstående sygdom på daglig basis inden arbejdstids begyndelse.

Stk. 3. Allerede planlagt afspadsering kan ikke aflyses eller ændres ensidigt af hverken apotekeren eller farmaceuten.

Gør driftsmæssige hensyn det nødvendigt, kan apotekeren dog undtagelsesvist afvarsle allerede planlagt afspadsering med et varsel på mindst 120 timer. Overholdes varslene ikke, bliver de præsterede timer tillagt et tillæg på 50 %, og afspadseringen annulleres i de præsterede timer.

I tilfælde af en periode af flere sammenhængende dages afspadsering gælder ovenstående varsel selvstændigt for hver arbejdsdag.

Hvis afspadseringen ligger i direkte forlængelse af fri- eller feriedage, skal afvarslingen under alle omstændigheder ske før fri- eller feriedagene påbegyndes.

§ 7 H Individuelle aftaler

Der kan imellem apotekeren og farmaceuten indgås aftale om at fravige bestemmelserne i § 7 B, § 7 C, § 7 D, § 7 E og § 7 F. Pharmadanmark skal have adgang til at godkende aftalen, før den kan træde i kraft. Hvis Pharmadanmark ikke godkender aftalen, skal en begrundet indsigelse være meddelt apotekeren, farmaceuten og Danmarks Apotekerforening inden 3 uger efter, at apotekeren har fremsendt den individuelle aftale til Pharmadanmark. Modtages en sådan indsigelse ikke rettidigt, er den individuelle aftale gældende. Den individuelle aftale kan opsiges af såvel apoteker som farmaceut med 8 ugers varsel.

§ 8 Arbejdstøj

Apotekeren stiller fri tjenestedragt til rådighed for farmaceuten.

Kapitel 3 Fravær fra apoteket

§ 9 Ferie

Stk. 1. For farmaceuter ansat under nærværende overenskomst gælder ferielovens bestemmelser. En farmaceut har ret til yderligere 1 uges ferie (i alt 6 uger) med sædvanlig løn i ferieafholdelsesperioden, såfremt de har været ansat i hele ferieåret.

Ferie optjenes og afholdes i timer. Løn under ferie udgør den gældende løn på ferietidspunktet. Ved ændret tjenestetid på ferietidspunktet i forhold til den gennemsnitlige tjenestetid i optjeningsperioden udbetales lønnen i forhold til det gennemsnitlige timetal i optjeningsperioden. Ved ansættelse i dele af ferieåret optjenes ret til en forholdsmæssig andel af ferietimer.

Hvis en farmaceut, der efter aftale med apotekeren, holder betalt ferie på forskud, jf. ferielovens § 7, fradrages den afholdte ferie i den efterfølgende ferieoptjening. Hvis farmaceuten fratræder, inden den afholdte ferie er optjent, sker der ved fratræden modregning i den optjente ferie og om nødvendigt i lønnen, jf. ferielovens § 7.

Stk. 2. I den udstrækning en farmaceut opnår ferie med løn, udgør denne sædvanlig løn (skalaløn og eventuelle tillæg).

Farmaceuter ansat på vagtapotek får udbetalt feriegodtgørelse med i alt 15 % af vagthonorar optjent i ferieåret. Denne feriegodtgørelse udbetales samtidig med og på samme måde som ferietillægget.

Ferietillægget udgør 1½ % af den fra det pågældende apotek i ferieåret oppebærede lønindtægt. Ferietillægget træder i stedet for ferietillæg efter ferielovens § 16, stk. 1. Ferietillæg for perioden 1. august til 30. april udbetales med majlønnen, mens ferietillæg for perioden 1. maj til 31. juli udbetales med augustlønnen.

Stk. 3. Til deltidsansatte farmaceuter ydes der feriegodtgørelse med i alt 15 % for ekstratimer optjent i ferieåret. Denne feriegodtgørelse udbetales samtidig med og på samme måde som ferietillæg.

Stk. 4. Under ferien deles arbejdet mellem apotekets øvrige farmaceuter, hvis der ikke holdes vikar for de ferierende farmaceuter.

Stk. 5. På apoteker med kun én farmaceut er denne pligtig til at udføre det forefaldende arbejde under apotekerens ferie i et tidsrum svarende til den normale årlige ferie efter ferieloven.

Stk. 6. Efter aftale med apotekeren har enhver farmaceut ret til køb af ekstra ferie af op til 2 ugers varighed pr. ferieår.

Stk. 7. Ved farmaceutens fratræden indberettes tilgodehavende feriedage og værdien heraf til feriekonto. Farmaceutens ferieregnskab administreres af Lønadministrationen, som indestår for ferieforpligtelsen over for den enkelte farmaceut, dog kun indtil tidspunktet for en eventuel eksklusion af apotekeren.

Udbetaling af ferie

Stk. 8. Forud for eller i løbet af et ferieår kan farmaceuten og apotekeren aftale, at optjent ferie med løn ud over 5 uger ikke afvikles, men godtgøres kontant ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

Godtgørelsen beregnes på samme måde som fradraget ved tilkøb af ferie i henhold til stk. 6.

Overførsel af ferie

Stk. 9. Apoteker og farmaceut kan aftale at overføre indtil 1 uges ferie til den følgende ferieafholdelsesperiode. Det aftales samtidig, hvornår denne ferie afholdes. Ved eventuel fratræden afregnes eventuel ikke afholdt overført ferie med apotekeren med samme beregning som efter stk. 6.

§ 10 A Farmaceutens sygdom

Stk. 1. Sygdom er lovligt forfald, også ved nyansættelse.

Stk. 2. Farmaceuter, der på grund af sygdom er ude af stand til at passe deres arbejde, må omgående give apoteket meddelelse herom.

Stk. 3. Retten til sygeløn er betinget af, at der senest på 3. dagen efter sygdommens opståen tilsendes apotekeren sygemeldingsblanket underskrevet af sygemeldte. Endvidere er sygelønsudbetalinger betinget af, at den sygemeldte udfylder og tilbagesender alle for dagpengeudbetaling krævede attester.

Stk. 4. Under en farmaceuts sygdom har apotekeren ret til, i samarbejde med farmaceuterne, at fordele den sygemeldtes arbejde på de øvrige farmaceuter (jfr. også § 1), hvis der ikke i fuld udstrækning holdes vikar for den sygemeldte. I tilfælde, hvor sygdommen har varet ud over 14 dage, bør apotekeren dog søge ansat en vikar, hvis sygdommen må forventes at blive af længere fortsat varighed.

Stk. 5. Farmaceuter, der har haft ansættelse på apoteket i mindst 6 måneder, kan først opsiges efter 5 måneders sygdom. I beregningen af det samlede sygefravær medregnes ikke perioder med raskmelding. Opsigelsesvarslet er i den situation 6 måneder til udgangen af en måned.

Farmaceuter har efter opsigelse ret til at blive fritstillet. Apotekeren kan kræve modregning for arbejdsindkomst efter fritstillingen og kan kræve afvikling af ferie og opsparede timer efter funktionærlovens regler.

Stk. 6. Apotekeren kan dog opsiges en farmaceut under dennes sygdom, hvis opsigelsen kan begrundes i apotekets økonomi. I dette tilfælde sker opsigelsen med almindeligt opsigelsesvarsel.

Stk. 7. Hvis en farmaceut oppebærer sygeløn umiddelbart forud for pensionering, ophører udbetaling af sygeløn fra det tidspunkt, pensionsudbetaling påbegyndes. Når en farmaceut, der er berettiget til alderspension fra Apotekervæsenets Pensionsordning eller fra PFA, sygemeldes, er den pågældende pligtig at søge pension, hvis fraværet kan forudses, eller senere viser sig at vare ud over 90 dage.

Stk. 8. Farmaceuter, der oppebærer invalidepension, kan ved eventuel ansættelse på apotek ikke opnå sygeløn på grund af den sygdom, for hvilken den pågældende er pensioneret.

§ 10 B Barns sygdom

Stk. 1. Farmaceuter har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn to dage pr. sygeperiode til pasning af sygt, mindreårigt, hjemmeboende barn. Dagene kan planlægges uafhængigt af hinanden inden for samme sygeperiode for det enkelte barn.

Stk. 2. Farmaceuter 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. Farmaceuten skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

§ 10 C Omsorgsdage

Farmaceuter har ret til 10 omsorgsdage årligt uden løn til pasning af nære pårørende.

§ 10 D Apotekerens fravær

Ved apotekerens fravær i mere end 3 uger på grund af sygdom ansætter apotekeren en farmaceutvikar eller foretager anden opnormering af farmaceuttimetallet.

§ 11 A Fravær ved barsel og adoption

For barsel for børn født til og med d. 31. marts 2026 se bilag 3. For barsel for børn født d. 1. april 2026 eller senere gælder følgende:

Mor

Stk. 1. En farmaceut, der er gravid, skal give apotekeren meddelelse herom senest 3 måneder før forventet fødselstidspunkt.

Gravide farmaceuter fritages for vagttjeneste 8 uger før forventet fødsel med fuld lønkompensation.

Farmaceuter, der efter barselsloven har ret til fravær på grund af graviditet og fødsel, har ret til sædvanlig løn (skalaløn, tillæg og vagthonorar) i følgende perioder:

- a) 6 uger før forventet fødselstidspunkt.
- b) 26 uger efter fødslen.

Apotekeren kan forlange, at fraværet forud for fødslen påbegyndes indtil 4 uger før forventet fødsel.

I tilfælde af sygdom under graviditeten udbetales kun sygeløn i henhold til denne bestemmelse i det omfang, sygdommen strækker sig ud over de 26 uger efter fødslen.

Far/medmor

Stk. 2. Farmaceuter, der efter barselsloven har ret til fravær på grund af fødsel, har ret til sædvanlig løn (skalaløn, tillæg og vagthonorar) i følgende perioder:

- a) 2 uger inden for de første 10 uger efter fødslen. Retten til løn under fraværet er betinget af, at fraværet er varslet senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt. De 2 uger kan efter aftale med apotekeren holdes i ikke-sammenhængende perioder inden for de første 10 uger efter fødslen.
- b) op til yderligere 8 uger inden for de første 10 uger efter fødslen, når mor har overdraget ret til fravær efter barselslovens § 7a.
- c) 17 ugers fravær inden barnets 52. uge. De 17 uger skal holdes samlet, medmindre apotekeren og farmaceuten aftaler andet.

Adoptanter

Stk. 3. Farmaceuter, der efter barselsloven har ret til fravær på grund af adoption, har ret til sædvanlig løn (skalaløn, tillæg og vagthonorar) i følgende perioder:

- a) Ved adoption i udlandet i indtil 8 uger før modtagelsen af barnet, i det omfang afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet. Retten til løn under fraværet er betinget af, at fraværet så vidt muligt er varslet senest 3 måneder før forventet modtagelse af barnet.
- b) Ved adoption i Danmark i indtil 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Hvis myndighederne stiller krav herom, kan retten til fravær med sædvanlig løn forlænges i op til yderligere 1 uge.
- c) 29 uger efter modtagelsen af barnet. Der ydes fuld løn i ugerne 25-29, hvis medadoptanten overfører de fornødne ugers orlov med dagpenge (op til 5 uger) til adoptanten. Såfremt der ikke overføres orlovsuger med dagpenge, udbetales en nedsat løn, der udgør differencen mellem dagpengesatsen og adoptantens sædvanlige løn.

Solofoørælder

Stk. 4.

- a) Farmaceuter, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen eller ved modtagelsen af barnet, har udover rettighederne efter stk. 1-3 ret til yderligere 10 uger med sædvanlig løn (skalaløn, tillæg og vagthonorar).
- b) Farmaceuter, som ikke bor sammen med barnets anden forælder på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse og som har eneforældremyndighed over barnet, har udover rettighederne i stk. 1-3 ret til yderligere 10 ugers fravær med sædvanlig løn.

Flerlingeforældre og flerlingeadoptanter

Stk. 5. Farmaceuter, med to eller flere børn ved samme fødsel, har udover rettighederne efter stk. 1-4 ret til yderligere 13 uger med sædvanlig løn (skalaløn, tillæg og vagthonorar). Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

Stk. 6. Farmaceuter, der ikke er forældre til barnet, men som enten er en forælders ægtefælle eller samlever, er en kendt donor, eller er en kendt donors ægtefælle eller samlever, og hvor der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet (social forælder), har ret til sædvanlig løn (skalaløn, tillæg og vagthonorar) i følgende perioder:

- a) op til 8 uger inden for de første 10 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet, når mor har overdraget ret til fravær efter barselslovens 23 b, stk. 1 og 2.
- b) op til 10 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet, når en retlig forælder har overdraget ret til fravær efter barselslovens 23 b, stk. 3.
- c) op til 13 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet, når en retlig forælder med to eller flere børn ved samme fødsel eller en adoptant med to eller flere børn under 1 år ved modtagelsen, har overdraget ret til fravær efter barselslovens § 14 a, stk. 2.

Stk. 7. Farmaceuter, der er forældre til barnets forældre, søskende over 18 år til barnet, eller søskende over 18 år til barnets afdøde forældre (nærtstående familiemedlemmer), har ret til sædvanlig løn (skalaløn, tillæg og vagthonorar) i følgende perioder:

- a) op til 10 uger, når en soloforældre har overdraget ret til fravær efter barselslovens § 23 c, stk. 1. Retten til løn under fraværet er betinget af, at fraværet er varslet senest 8 uger før fraværet påbegyndes.
- b) op til 13 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet, når en retlig forælder med to eller flere børn ved samme fødsel eller en adoptant med to eller flere børn under 1 år ved modtagelsen, har overdraget ret til fravær efter barselslovens § 14 a, stk. 3.

Betingelser for lønret, herunder varsling

Stk. 8. Retten til sædvanlig løn under fravær efter fødslen/modtagelsen af barnet efter stk. 1-7 er betinget af, at fraværet er varslet over for arbejdsgiver senest 6 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet.

Lønnen udbetales under forudsætning af - bortset fra perioden 6-4 uger før det forventede fødselstidspunkt angivet i stk. 1, a) - at der ydes fuld dagpengerefusion, og at denne tilfalder Lønadministrationen.

Ved delvis refusion nedsættes retten til løn forholdsmæssigt. Der kan dog ikke udbetales mindre end funktionærloven foreskriver.

Anmeldelse af fravær ved barsel og adoption skal være Lønadministrationen i hænde senest samtidig med fraværets begyndelse.

Pension ved fravær ved barsel og adoption

Stk. 9. Apotekerer yder pension under den ulønnede del af fravær ved barsel og adoption i op til 22 uger. Såfremt farmaceuten forlænger sit fravær efter barselslovens § 10, yder apotekerer pension under den ulønnede del af fravær ved barsel og adoption i op til 46 uger. Tilsvarende gælder for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer.

Øvrige bestemmelser

Stk. 10. Apotekerer skal søge at ansætte barselsvikar ved farmaceuters fravær ved orlov i forbindelse med graviditet og fødsel.

Stk. 11. Hvis en farmaceut dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter, hvis den ene adoptant dør efter barnets modtagelse.

§ 11 B Fravær ved barnets hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold (jf. barselsloven)

Stk. 1. Farmaceuter, hvis fravær forlænges på grund af barnets hospitalsindlæggelse efter barselslovens § 14, stk. 2, har ret til løn i den forlængede periode, hvis indlæggelsen sker i en lønnet fraværsperiode.

Stk. 2. Farmaceuter, hvis fravær udsættes på grund af barnets hospitalsindlæggelse efter barselslovens § 14, stk. 3, har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige fraværsperiode.

Stk. 3. Farmaceuter, som er barnets far, medmor, eller adoptant, kan efter anmodning få forlænget eller udskudt retten til fravær med løn i de første 10 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet, såfremt arbejdet ikke genoptages under indlæggelsen af barnet eller tidligt hjemmeophold.

Stk. 4. Farmaceuter, hvis fravær forlænges eller udskydes efter stk. 1-3, har ret til sædvanlig løn under det forlængede/udskudte fravær i op til 3 måneder.

§ 11 C Sorgorlov (Dødfødsel, barnets død inden det fyldte 18. år eller bortadoption)

Stk. 1. Hver af forældrene har ret til løn under fravær i indtil 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til løn under fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fylder 18 år.

Stk. 2. Hver af forældrene har ret til løn under fravær i indtil 14 uger efter barnets bortadoption, hvis barnet bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen.

Stk. 3. Hvis moren efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til løn under fravær med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. Ovenstående gælder kun i tilfælde omfattet af stk. 1, 1. pkt. og stk. 2.

Stk. 4. Udnyttes retten efter stk. 1, udsættes retten til fravær med løn for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år.

Stk. 5. Retten til løn under sorgorlov forudsætter, at den fulde dagpengerefusion i forhold til andelen af en fuldtidsansættelse tilfalder Lønadministrationen. Ved delvis refusion nedsættes retten til løn forholdsmæssigt.

Stk. 6. Der indføres ret til løn under fravær for den efterlevende forælder i forbindelse med den andens forældres død under forudsætning af, at der med lovforslaget om ændring af barselsloven (Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn) – som er sendt i høring af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering den 7. januar 2026 – bliver vedtaget en dagpenge- og fraværsret for en tilsvarende periode dog højst i 12 uger. Lønretten vil i det tilfælde følge samme periode som for barselsaftalen på statens område.

§ 12 Vilkår ved aftalt fravær

Når særlige forhold gør sig gældende (f.eks. studier, jobrotation m.v.) kan apotekeren godkende, at en farmaceut i en nærmere fastsat periode i indtil 1 år afholder fravær med bevarelse af de normale overenskomst-mæssige rettigheder.

Der afregnes ikke løn i den fastsatte fraværsperiode.

Den godkendte aftale indsendes til Lønadministrationen til underretning.

§ 13 Værnepligt

Stk. 1. Ved genindkaldelse til militærtjeneste oppebærer farmaceuten fuld løn (skalaløn, tillæg + vagthonorar) med fradrag af den militære aflønning, hvis mødeindkaldelsen afleveres til apotekeren senest 8 dage efter modtagelsen.

Stk. 2. Ophør af genindkaldelsen skal straks meddeles apotekeren, når datoen er den genindkaldte bekendt.

§ 14 Efterindtægt

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

Kapitel 4 Faglig udvikling, netværk og efteruddannelse

§ 15 A Faglig udvikling og ledelse

Stk. 1. Apotekeren og de ansatte farmaceuter planlægger og afsætter i fællesskab den nødvendige tid til faglig udvikling og ledelse, f.eks. forberedelse af undervisning, interne og eksterne informationsopgaver, udadvendte serviceopgaver, faglig opdatering, kvalitetsudvikling samt planlægnings- og ledelsesopgaver.

Stk. 2. For farmaceuter med ansættelse i mindst 65 timer om måneden afsættes minimum 15 % af farmaceutens arbejdstid til faglig udvikling og ledelse, jfr. stk. 1, dvs. arbejdsopgaver, som ikke består af rutinemæssig udførelse af

- skrankearbejde, f.eks. kundebetjening og rådgivning af kunder,
- receptekspedition eller
- kontrol af leverancer

Den faglige udvikling og ledelse kan efter aftale mellem apotekeren og farmaceuten placeres såvel indenfor som uden for apotekets åbningstid.

§ 15 B Netværk

Farmaceuter med mere end 65 timers ansættelse om måneden har ret og pligt til minimum 1 dag i kvartalet at arbejde i lokal netværksgruppe med andre farmaceuter. De i § 15 A, stk. 1, nævnte opgaver indgår i netværksarbejdet.

Apotekeren dækker transportomkostningerne.

Der udsendes dagsorden og udarbejdes referater i forbindelse med netværksmøderne.

Deltidsansatte med mere end 65 timers ansættelse om måneden indgår på lige fod med fuldtidsansatte. Der gives ikke erstatningsfridage eller anden fritid, hvis netværksdagene foregår på arbejdsfrie dage eller varer udover normal arbejdstid.

§ 16 Efteruddannelse

Stk. 1. Enhver farmaceut har pligt til at holde sin faglige viden ajour gennem efteruddannelse. Apotekeren og farmaceuten skal i fællesskab udforme en plan for udvikling af farmaceutens faglige og personlige kompetencer, herunder indholdet og omfanget af efteruddannelsen. Planen ajourføres i forbindelse med en årlig udviklingssamtale.

Stk. 2. Enhver farmaceut har som led i efteruddannelsen ret til for apotekets regning at deltage i mindst ét farmaceutfagligt kursus årligt. Kursusdeltagelsen aftales med apotekeren. Kursusretten kan efter aftale mellem apotekeren og farmaceuten ændres til anden form for efteruddannelse, dog kun til faglig efteruddannelse. Hvis en farmaceut på grund af aflysning af et tilmeldt kursus ikke får mulighed for at deltage i mindst et farmaceutfagligt kursus det pågældende år, har farmaceuten ret til 2 kurser det følgende år.

Stk. 3. Der kan afholdes indtil to årlige aftenmøder for hele det faglige personale med "time for time"-honorering. Møderne skal have personalemæssig eller faglig karakter.

Stk. 4. Der ydes sædvanlig løn under efteruddannelse.

Falder det overenskomstpligtige kursus eller en pålagt kursusdag på en skemafridag, ydes der en kompensation på 7,4 timer, der afspadseres eller udbetales.

Stk. 5. I forbindelse med et årligt fælles weekendkursus sker honorering time for time, dog højst med 8 timer pr. dag.

§ 17 Uddannelses- og udviklingsfond

Stk. 1. Uddannelses- og udviklingsfonden skal bidrage til faglig uddannelse eller faglig udvikling af apoteksfarmaceuter.

Lønadministrationen overfører hver måned kr. 0,25 pr. farmaceuttime til uddannelses- og udviklingsfonden. Lønadministrationen overfører endvidere hver den 1. april kr. 250.000 til fonden. Administrationen af Uddannelses- og udviklingsfonden påhviler Pharmadanmark. Retningslinjerne fremgår af bilag 2 til forhandlingsprotokollat af 23. maj 2005.

Stk. 2. Farmaceuter ansat under denne overenskomst får medlemskab af FIP og dennes apotekssektion dækket af Lønadministrationen.

Stk. 3. Pharmadanmark og Apotekerforeningen afholder karriereudviklingsforløb. Indhold og afholdelsestidspunkter fastsættes ved nærmere aftale foreningerne imellem. Udgiften til udvikling og afholdelse af karriereudviklingsforløbet afholdes af U2F.

Kapitel 5 Andre bestemmelser

§ 18 Fagligt ombud

Overarbejds- og vikarudgifter, der skyldes fagligt ombud, betales af Lønadministrationen. Dette gælder dog ikke farmaceuter ansat i Pharmadanmark. Overstiger udgifterne opgjort over hele overenskomstperioden et beløb på 1.350.000 kr. (1. april 2024 – til 31. marts 2026) til dækning af lønafgifter, refunderer Pharmadanmark det overskydende beløb til Lønadministrationen. Tilsvarende gælder, hvis den årlige udgift til kontaktpersonordningen overstiger 150.000 kr.

§ 19 Samarbejde og tryghed

Apotekere og apoteksansatte farmaceuter er omfattet af den for apotekerne indgåede samarbejdsaftale, teknologiaftale og tryghedsaftale.

Der ydes mødepenge for deltagelse i SU-møder eller personalemøder uden for skemalagt arbejdstid. Mødepengene udgør 376 kr. pr. aften. Pr. 1. april 2027 forhøjes mødepenge til 550 kr. pr. aften.

§ 20 Forsikring og Sundhedsordning

Stk. 1. Farmaceuter er dækket af en arbejdsgiverbetalt ulykkesforsikring, der dækker følger af vold, overfald, røveri, røveriforsøg, kidnapning eller lignende, og som kan sættes i forbindelse med farmaceutens arbejde på apoteket. Dækningen er ved dødsfald kr. 600.000 og ved 2/3 invaliditet kr. 1.200.000.

Stk. 2.

Farmaceuter er omfattet af en helbredssikring via pensionsindbetalingerne til PFA.

§ 21 Tavshedspligt

Bortset fra oplysninger om egne løn- og arbejdsforhold må en farmaceut ikke uden apotekerens tilladelse videregive oplysninger om apotekets forhold. Bestemmelsen er ikke til hinder for, at farmaceuten kan medvirke i faglige projekter, der vedrører det enkelte apotek, når blot iværksættelse sker efter aftale med apotekeren.

§ 22 Bestyrere

Stk. 1. Bestyrere, der er godkendt af Sundhedsstyrelsen i henhold til apotekerlovens § 31, stk. 3, eller § 32, stk. 1, oppebærer et bestyrtillæg, der aftales mellem Apotekerforeningen og Pharmadanmark. Bestyrtillægget bortfalder uden opsigelse ved bestyrerforholdets ophør, hvorefter farmaceuten, hvis intet andet er aftalt, genindtræder i normal overenskomstmæssig aflønning på apoteket.

Stk. 2. Et bestyrerforhold betragtes som afsluttet, når en apoteker overtager driften af apoteket. Hvis en bestyrer bliver syg, og det må formodes, at sygdommen varer ud over 2 måneder, ophører bestyrerforholdet, når en anden bestyrer udnævnes.

Stk. 3. I bestyrtillægget modregnes alle personlige ydelser, som farmaceuten måtte modtage fra det pågældende apotek, og der ydes ikke bestyreren honorering for overarbejde.

Stk. 4. Det månedlige bestyrtillæg udgør følgende beløb:

Hvis omsætningen det foregående år er lavere end gennemsnitsomsætningen

1.4.2026	1.8.2026	1.4.2027	1.4.2028
16.894	17.010	17.509	18.083

Hvis omsætningen det foregående år er højere end gennemsnitsomsætningen, men lavere end 150% af denne

1.4.2026	1.8.2026	1.4.2027	1.4.2028
22.013	22.164	22.814	23.561

Hvis omsætningen det foregående år er højere end 150% af gennemsnitsomsætningen

1.4.2026	1.8.2026	1.4.2027	1.4.2028
26.833	27.018	27.809	28.721

Bestyrtillægget pr. 1. april 2027 og efterfølgende kan ændre sig i overensstemmelse med reguleringsordningen.

§ 23 Centraliseret lønafregning

Stk. 1. Lønnen er til disposition den sidste bankdag i måneden i et af medarbejderen valgt pengeinstitut.

Stk. 2. Lønafregning finder sted gennem Danmarks Apotekerforenings Lønadministration, dog ikke for apotekere, der er ekskluderet af Apotekerforeningen.

Stk. 3. Ophører en apoteker med at afholde de for lønafregningen fastsatte ydelser, dækker Lønadministrationen sådanne beløb, der ikke vil kunne dækkes af apotekeren eller dennes bo eller gennem ydelser fra Lønmodtagernes Garantifond eller andre institutioner, dog kun indtil tidspunktet for en eventuel eksklusion af apotekeren.

Stk. 4. Der er mellem foreningerne enighed om i overenskomstperioden at gennemføre sådanne ændringer i overenskomsten, der måtte vise sig hensigtsmæssige med henblik på en praktisk afregningsform for de forskellige lønandele i forbindelse med skatteafregningen.

Stk. 5. Apoteker omfattet af denne overenskomst deler efter forespørgsel fra Pharmadanmark, via Apotekerforeningens lønadministration, hvert år lønoplysninger for september måned om alle apoteksansatte

farmaceuter med Pharmadanmark. Lønoplysningerne indeholder oplysninger om den enkeltes køn, løn herunder diverse løndelev som vagthonorar, skalaløn, tillæg mv. samt arbejdstid, arbejdsplads og fødselsdato. Der udarbejdes en fælles databehandleraftale med en ekstern statistiker, herunder om fortrolighed, så Pharmadanmark ikke får adgang til personhenførbare eller apotekshenførbare data om farmaceuter ansat i apotekssektoren. Forespørgslen kan alene rettes til Danmarks Apotekerforening og ikke det enkelte apotek. Delingen er med henblik på, at Pharmadanmark udarbejder sin årlige lønstatistik på nationalt og regionalt niveau.

§ 24 Voldgift

Stk. 1. Hvis en uoverensstemmelse om forståelse af overenskomsten og brud på denne ikke kan bilægges gennem forhandling mellem de to foreninger, skal uoverensstemmelsen endeligt afgøres ved faglig voldgift. Sager om opsigelse og/eller bortvisning af en farmaceut kan anlægges ved de civile domstole, hvis der ikke skal ske fortolkning af denne overenskomst.

Stk. 2. Voldgiftsretten består af to apotekere og to farmaceuter, der udpeges af de respektive parter for den enkelte sag, samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens øvrige medlemmer.

Stk. 3. Hvis der ikke kan opnås enighed om valget af opmand, anmodes formanden for arbejdsretten om at udpege opmanden.

Stk. 4. Voldgiftsretten skal træde sammen snarest efter, at den er påkaldt. Opmanden fungerer som rettens formand og leder dens forhandlinger. Sagen afgøres ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.

Stk. 5. Over rettens forhandlinger føres en protokol, der efter hver sags afslutning underskrives af samtlige medlemmer af retten.

Stk. 6. Voldgiftsretten tilstiller begge parter og de to foreninger meddelelse om sin eller opmandens kendelse.

Stk. 7. Voldgiftsretten træffer for hver enkelt sag bestemmelse om, hvorledes sagen skal behandles.

Stk. 8. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig og bindende for begge parter.

Stk. 9. Voldgiftsretten afgør også, hvilke af parterne der skal betale sagens omkostninger samt disses størrelse. Ved sin kendelse er voldgiftsretten også berettiget til at pålægge bod på indtil kr. 15.000,00, der tilfalder Det pharmaceutiske Understøttelsesselskab.

Stk. 10. Omkostninger ved voldgiftsretten, der ikke dækkes af sagsomkostninger, udredes af de to foreninger med hver halvdelen.

Stk. 11. Ingen kan være medlem af voldgiftsretten, når den pågældende sag drejer sig om et spørgsmål, der vedrører et apotek, hvor vedkommende har personlig interesse.

Stk. 12. Udmeldelse af foreningerne kan ikke fri parterne for følgerne af afgørelsen i den pågældende sag.

Stk. 13. Hvis voldgiftsrettens kendelse ikke godvilligt efterkommes af den eller de pågældende, er foreningerne forpligtet til med alle til deres rådighed stående midler at søge afgørelsens efterlevelse fremtvunget. Det medlem, der ikke efterkommer afgørelsen, skal ekskluderes af vedkommende forening.

Stk. 14. Så længe en sag er under behandling efter reglerne i dette afsnit, må der ikke fra nogen af siderne foretages opsigelse eller foranlediges blokade af nogen art i anledning af den rejste sag.

§ 25 Gyldighed

Stk. 1. Denne overenskomst træder i kraft den 1. april 2026 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til 1. april, dog tidligst 1. april 2029.

Stk. 2. Den part, der ønsker ændringer foretaget i overenskomsten, skal senest 3 måneder før en 1. april fremsende forslag til disse ændringer.

Stk. 3. Fremsendes forslag ikke rettidigt, løber overenskomsten uændret videre et år.

Stk. 4. Forhandlingerne mellem organisationerne skal optages straks efter forslagens modtagelse og skal være sluttet 1. marts.

PROTOKOLLATER

Protokollat 1: Overarbejde, jf. § 7 E, stk. 1 og stk. 2

Det er ved forhandlingerne aftalt, at overarbejde så vidt muligt skal undgås. Den ansatte farmaceut skal derfor have en tjenestetid, der svarer til apotekets behov. I tilfælde af konstant overarbejde for den enkelte farmaceut kan der mellem organisationerne optages forhandlinger med henblik på en forhøjelse af antallet af faste timer. Hvis der af organisationerne konstateres en generelt stigende tendens til overarbejde, kan overenskomstparterne kræve aftalen om overarbejdsaftalen genforhandlet.

Det er endvidere fra Danmarks Apotekerforenings side ved forhandlingerne tilkendegivet, at der vil blive opkrævet lønafgift for alle timer.

Protokollat 2: Kontraopsigelse, jf. § 3, stk. 2

Danmarks Apotekerforening giver tilsagn om, at en farmaceuts vanskeligheder med at frigøre sig fra ansættelsesforholdet efter opsigelse fra apotekerens side, søges løst ved drøftelse mellem foreningernes sekretariater.

Protokollat 3: Genbesættelse af farmaceutstillinger med vagttjeneste, jf. § 7 F, stk. 2:

Parterne er enige om, at stillinger med vagttjeneste, der hidtil har været besat med farmaceuter, skal søges genbesat ved annoncering efter farmaceuter. Hvis der ikke er tilstrækkeligt rekrutteringsgrundlag til at besætte en ledigbleven stilling, kan denne besættes med andre faggrupper.

Protokollat 4: Genbesættelse af farmaceutstillinger på filialer:

Parterne er enige om, at stillinger på filialer, der hidtil har været besat med farmaceuter, skal søges genbesat ved annoncering efter farmaceuter. Hvis der ikke er tilstrækkeligt rekrutteringsgrundlag til at besætte stillingen, kan denne besættes med andre faggrupper.

Protokollat 5: Ny løndannelse – Funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn

§ 1

Med virkning fra 1. oktober 2000 er der aftalt nyt lønsystem bestående af grundløn, funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn.

§ 2 Grundløn, tillæg og resultatløn

Grundløn:

Grundlønnen aftales centralt og består af 3 trin, hvoraf de 2 første trin er 2-årige, jf. § 5. Indplaceringen på grundlønnen sker efter anciennitetsoptjening i overensstemmelse med § 4. Grundlønnen er pensionsgivende og reguleres med aftalte stigninger.

Funktionstillæg:

Funktionstillæg ydes ud over grundlønnen. Funktionstillæg baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den stilling, som farmaceuten varetager. Funktionstillæg aftales mellem apoteker og den enkelte farmaceut. Funktionstillæg er pensionsgivende, medmindre andet aftales. Funktionstillæg bortfalder, når funktionen ophører. Funktionstillægget bortfalder i dette tilfælde efter en periode svarende til opsigelsesvarslet. Funktionstillægget kan endvidere opsiges med et varsel svarende til opsigelsesvarslet, hvis funktionen ændrer sig væsentligt. Funktionstillæg bortfalder endvidere, hvis der i forbindelse med aftalens indgåelse aftales funktionstillæg for en begrænset periode (tidsbestemt) eller midlertidigt (opgavebestemt).

Funktionstillæg løber i tre år og tages op til forhandling om ophør, fortsættelse eller ændring senest tre måneder før udløb. Hvis der ikke forhandles, løber tillægget videre.

Kvalifikationstillæg:

Kvalifikationstillæg ydes ud over grundlønnen og et eventuelt funktionstillæg. Kvalifikationstillæg baseres på den enkelte farmaceuts kvalifikationer. Kvalifikationstillæg aftales mellem apoteker og den enkelte farmaceut. Kvalifikationstillæg er pensionsgivende, medmindre andet aftales. Kvalifikationstillæg er varigt medmindre andet aftales i forbindelse med aftalens indgåelse.

Resultatløn:

Resultatløn aftales mellem apoteker og den enkelte farmaceut som et ikke-pensionsgivende engangsbeløb.

Overenskomstens parter kan gøre indsigelser mod decentrale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløn.

§ 3 Udligningstillæg

I forbindelse med overgangen til Ny Løn pr. 1. oktober 2000 fik en række farmaceuter omlagt deres løn til en lavere skalaløn suppleret af et udligningstillæg. Det beregnede udligningstillæg bevares under hele ansættelsen på apoteket, medmindre de pågældende oprykkes til et højere løntrin. Udligningstillægget bevares også ved direkte overgang til ansættelse på andet apotek og ved tilbagevenden til sektoren efter ledighed i højst 3 måneder. Ved genansættelse efter ansættelse uden for apotekssektoren udbetales der ikke udligningstillæg. Det bemærkes i øvrigt, at eventuelle udligningstillæg ikke kan konverteres til andre former for tillæg.

§ 4 Løngaranti på sektorplan

Der findes en ordning, som modvirker, at der ved delvis afskaffelse af anciennitetsstigninger sker en udhulning af lønniveauet.

De midler, som i marts 2008 er anvendt til Ny løn – opgjort til 1.149.228 kr. – danner hvert år udgangspunkt for afsættelse af midler til Ny løn. Disse til Ny løn pr. marts 2008 opgjorte midler suppleres med de udligningstillæg, som er frigjort, samt værdien af reduktionen i de personlige tillæg. Hvis apotekerne ikke anvender de afsatte midler til Ny løn, udmøntes de som generelle lønstigninger, jfr. bilag 1.

Opgørelsen af Ny Løn, herunder udligningstillæg samt personlige tillæg er beskrevet i bilag 1. Bilag 1 opdateres automatisk ved hver overenskomstfornyelse, således at den heri anførte opgørelse forlænges for den pågældende overenskomstperiode.

Bilag 1

Ny Løn

Opgørelse over forbrug af Ny Løn på sektor niveau

Udgangspunktet for midler til Ny Løn er forbruget i marts 2008 på 1.149.228 kr.

Herudover anvendes værdien af udligningstillæg frigjort efter den 1. april 2008 til ny løn på følgende måde:

- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2008 og marts 2009 tillægges summen, der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2009.
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2009 og marts 2010 tillægges summen, der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2010.
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2010 og marts 2011 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2011.
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2011 og marts 2012 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2012
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2012 og marts 2013 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2013
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2013 og marts 2014 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2014
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2014 og marts 2015 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2015
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2015 og marts 2016 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2016
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2016 og marts 2017 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2017
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2017 og marts 2018 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2018
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2018 og marts 2019 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2019
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2019 og marts 2020 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2020
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2020 og marts 2021 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2021
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2021 og marts 2022 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2022
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2022 og marts 2023 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2023
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2023 og marts 2024 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2024
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2024 og marts 2025 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2025
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2025 og marts 2026 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2026
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2026 og marts 2027 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2027
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2027 og marts 2028 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2028
- Differencen mellem summen af udligningstillæg i marts 2028 og marts 2029 tillægges summen der skal være anvendt til ny løn pr. 31. marts 2029

For at kompensere for konvertering af personlige tillæg til Ny Løn er det aftalt, at et fald i anvendelsen af personlige tillæg, skal resultere i et merforbrug af Ny Løn.

Der tages udgangspunkt i anvendelse af personlige tillæg i oktober 2007, som udgjorde:

Ikke-pensionsgivende tillæg	kr. 361.264
Pensionsgivende tillæg 185.886 og inkl. pension	<u>kr. 215.628</u>
I alt	kr. 576.892

Hvis anvendelsen af personlige tillæg reduceres til mindre end 576.892 kr., skal forbruget af Ny Løn ud over det pr. marts 2008 anvendte samt frigjorte udligningstillæg være øget med reduktionen af anvendelsen af personlige tillæg, idet der dog tages højde for værdien af pension.

Forpligtelsen er derfor

- at der pr. 31. marts 2009 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2010 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2011 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2012 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2013 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2014 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2015 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2016 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2017 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2018 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2019 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2020 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2021 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2022 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2023 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2024 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2025 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2026 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2027 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2028 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.
- at der pr. 31. marts 2029 skal være anvendt kr. 1.149.228 plus værdien af frigjorte udligningstillæg siden marts 2008 plus værdien af reduktion i personlige tillæg siden oktober 2007.

De anførte beløb er således ekskl. udgifter til pension og særlig feriegodtgørelse. For så vidt angår ikke-pensionsgivende personlige tillæg, modregnes et beløb svarende til værdien af pension.

For så vidt angår værdien af de frigjorte udligningstillæg samt reduktion i de personlige tillæg, relateres disse til antallet af farmaceuter omregnet til fuldtidsansatte.

Der foretages hvert år pr. 1. april en opgørelse over anvendelse af midler til Ny Løn. Denne opgørelse baseres på udbetalt Ny Løn til kvalifikationstillæg (Lønart 12003), funktionstillæg (Lønart 12002) i marts måned det pågældende år, samt resultatløn opgjort som summen af anvendte midler til resultatløn (Lønart 12004) i de foregående 12 måneder divideret med 12. Herudover foretages en opgørelse over udligningstillæg (lønart 110011) samt personlige tillæg (lønart 11013 og lønart 11014), og i øvrigt i overensstemmelse med referat fra møde den 25. januar 2012.

Apotekerforeningen fremsender opgørelse samt den fornødne dokumentation herfor inden udgangen af april måned i de pågældende år. Pharmadanmark skal inden udgangen af maj måned samme år give tilbagemelding om, hvorvidt opgørelsen kan godkendes.

Hvis der er anvendt mindre end den garanterede anvendelse af Ny Løn, udmøntes differencen som generel lønstigning med virkning fra 1. april i det pågældende år.

Der er på den baggrund foretaget forhøjelse af skalalønnen pr. 1. april 2010, 1. april 2011, 1. april 2012, 1. april 2013, 1. april 2014, 1. april 2017 samt pr. 1. april 2021.

En eventuel ændring af skalalønnen som følge af et forbrug af Ny Løn, som er mindre end minimumsudmøntrningen, indregnes i rammerne for de efterfølgende opgørelser. Hvis fx skalalønnen forhøjes med 0,2 pct. som følge af et mindre forbrug af Ny Løn, skal de 0,2 pct. medregnes i forbruget ved efterfølgende opgørelser.

Som udgangspunkt anvendes samme refusionssats til alle Ny Løn-tillæg. Hvis Apotekerforeningen ønsker at ændre dette, tages det op til drøftelse mellem foreningerne.

Bilag 2

Vilkår for fleksibel ansættelse

Følgende gælder for farmaceuter med fleksibel ansættelse:

A) Farmaceuter ansat med variabelt timetal kan ikke ansættes med fast timetal eller i fast skema. I så fald skal ansættelsen ske som fastansættelse eller tidsbegrænset ansættelse, jf. § 1 eller 2 med de dertil hørende vilkår.

B)
Har farmaceuten ansat med variabelt timetal fået tilbudt og accepteret timer på et konkret tidspunkt, kan tidspunktet ikke ændres ensidigt af en af parterne.

C)
Alene følgende bestemmelser finder anvendelse for farmaceuter med variabelt timetal:

- §3: Opsigelse
For farmaceuter ansat med variabelt timetal gælder Funktionærlovens opsigelsesbestemmelser. Ingen af parterne er forpligtet til at tilbyde eller udføre arbejde i opsigelsesperioden, udover hvad der allerede er tilbudt og accepteret inden opsigelsen.
- § 4. Lønanciennitet
- § 5. Løn
- § 6. Pension
farmaceuter ansat med variabelt timetal kan, efter anmodning, få pensionsbidraget udbetalt.
- § 7 B, Honorering af arbejdstid (normal og forskudt)
Alle arbejdstidsbestemte tillæg skal dog udbetales.
- § 7 D. Pauser
- § 7 F Vagttjeneste
- § 8. Arbejdstøj
- § 9. Ferie
For farmaceuter ansat med variabelt timetal gælder, at der er løbende ferieafregning. Det betyder, at der løbende afregnes 15 % i feriepenge.
- § 10 A. Sygdom
For farmaceuter ansat med variabelt timetal gælder, at der er ret til løn under sygdom, hvis de har fået tilbudt og accepteret timer på et konkret tidspunkt.
- § 10 B, stk. 1. Barn syg
- § 16. Efteruddannelse
- § 17 Uddannelses- og udviklingsfond
- § 18 Fagligt ombud
- § 20, stk. 1 Forsikring
- § 21 Tavshedspligt
- § 23 Centraliseret lønafregning
- § 24 Voldgift

Bilag 3

Vilkår for barsel for børn født til og med 31. marts 2026

§ 11 A Fravær ved barsel og adoption

Mor

Stk. 1. En farmaceut, der er gravid, skal give apotekeren meddelelse herom senest 3 måneder før forventet fødselstidspunkt.

Gravide farmaceuter fritages for vagttjeneste 8 uger før forventet fødsel med fuld lønkompensation.

Farmaceuter, der efter barselsloven har ret til fravær på grund af graviditet og fødsel, har ret til sædvanlig løn (skalaløn, tillæg og vagthonorar) i følgende perioder:

- a) 6 uger før forventet fødselstidspunkt.
- b) 24 uger efter fødslen.

Apotekeren kan forlange, at fraværet forud for fødslen påbegyndes indtil 4 uger før forventet fødsel.

I tilfælde af sygdom under graviditeten udbetales kun sygeløn i henhold til denne bestemmelse i det omfang, sygdommen strækker sig ud over de 24 uger efter fødslen.

Far/medmor

Stk. 2. Farmaceuter, der efter barselsloven har ret til fravær på grund af fødsel, har ret til sædvanlig løn (skalaløn, tillæg og vagthonorar) i følgende perioder:

- a) 2 uger inden for de første 10 uger efter fødslen. Retten til løn under fraværet er betinget af, at fraværet er varslet senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt. De 2 uger kan efter aftale med apotekeren holdes i ikke-sammenhængende perioder inden for de første 10 uger efter fødslen.
- b) 15 ugers fravær inden barnets 52. uge. De 15 uger skal holdes samlet, medmindre apotekeren og farmaceuten aftaler andet.

Adoptanter

Stk. 3. Farmaceuter, der efter barselsloven har ret til fravær på grund af adoption, har ret til sædvanlig løn (skalaløn, tillæg og vagthonorar) i følgende perioder:

- a) Ved adoption i udlandet i indtil 8 uger før modtagelsen af barnet, i det omfang afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet. Retten til løn under fraværet er betinget af, at fraværet så vidt muligt er varslet senest 3 måneder før forventet modtagelse af barnet.
- b) Ved adoption i Danmark i indtil 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Hvis myndighederne stiller krav herom, kan retten til fravær med sædvanlig løn forlænges i op til yderligere 1 uge.
- c) 27 uger efter modtagelsen af barnet. Der ydes fuld løn i ugerne 25, 26 og 27, hvis medadoptanten overfører de fornødne ugers orlov med dagpenge (op til 3 uger) til adoptanten. Såfremt der ikke overføres orlovsuger med dagpenge, udbetales en nedsat løn, der udgør differencen mellem dagpengesatsen og adoptantens sædvanlige løn.

Soloforælder

Stk. 4. Farmaceuter, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen eller ved modtagelsen af barnet, har udover rettighederne efter stk. 1-3 ret til yderligere 10 uger med sædvanlig løn (skalaløn, tillæg og vagthonorar).

Flerlingeforældre og flerlingeadoptanter

Stk. 5. Farmaceuter, med to eller flere børn ved samme fødsel, har udover rettighederne efter stk. 1-4 ret

til yderligere 13 uger med sædvanlig løn (skalaløn, tillæg og vagthonorar). Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Betingelser for lønret, herunder varsling

Stk. 6. Retten til sædvanlig løn under fravær efter fødslen/modtagelsen af barnet efter stk. 1-5 er betinget af, at fraværet er varslet over for arbejdsgiver senest 6 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet.

Lønnen udbetales under forudsætning af - bortset fra perioden 6-4 uger før det forventede fødselstidspunkt angivet i stk. 1, a) - at der ydes fuld dagpengerefusion, og at denne tilfalder Lønadministrationen.

Ved delvis refusion nedsættes retten til løn forholdsmæssigt. Der kan dog ikke udbetales mindre end funktionærloven foreskriver.

Anmeldelse af fravær ved barsel og adoption skal være Lønadministrationen i hænde senest samtidig med fraværets begyndelse.

Pension ved fravær ved barsel og adoption

Stk. 7. Apotekeren yder pension under den ulønnede del af fravær ved barsel og adoption i op til 22 uger.

Øvrige bestemmelser

Stk. 8. Apotekeren skal søge at ansætte barselsvikar ved farmaceuters fravær ved orlov i forbindelse med graviditet og fødsel.

Stk. 9. Hvis en farmaceut dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter, hvis den ene adoptant dør efter barnets modtagelse.