



OVERENSKOMST

mellem

Takeda Pharma A/S

og

**Pharmadanmark
Ingeniørforeningen, IDA
HK Hovedstaden, IMI
Farmakonomforeningen**

**vedrørende ansættelses- og lønvilkår
gældende fra 1. april 2023**

OMRÅDE 3

§ 1	ANSÆTTELSE	3
§ 2	ARBEJDSTID	4
§ 3	OVERARBEJDE	5
§ 4	LØN.....	6
§ 5	PENSION.....	8
§ 6	[UDGÅET].....	8
§ 7	SYGDOM.....	8
§ 8	GRAVIDITET, BARSEL OG ADOPTION	11
§ 9	FRIDAGE, FERIEFRIDAGE OG ORLOV	13
§ 10	FERIE	14
§ 11	UDDANNELSE	15
§ 12	SENIORORDNING	16
§ 13	SAMARBEJDE/TILLIDSREPRÆSENTANTER.....	16
§ 14	ARBEJDSMILJØ	17
§ 15	OPSIGELSE	18
§ 16	FRATRÆDELSE.....	19
§ 17	EFTERINDTÆGT.....	19
§ 18	HOVEDAFTALE.....	19
§ 19	GYLDIGHED.....	20
BILAG 1: FÆLLES LØNBILAG		21
§ 3 MINDSTELØNSATSER.....		21
FOR AKADEMIKERE: (FARM./NATURVIDENSKABELIG OG ING./TEKNISK)		21
BILAG 2	TILLIDSREPRÆSENTANTAFTALE.....	24
BILAG 3	AFGØRELSE AF FAGLIGE UOVERENSSTEMMELSER	27
BILAG 4	PENSION.....	29
BILAG 5	TIDLIGERE SENIORORDNINGER	30
PROTOKOLLATER		32
NR. 1 ARBEJDSTID, AD § 2, STK. 1 & 2		32
NR. 2 NEDSAT ARBEJDSTID, AD § 2, STK. 4.....		32
NR. 3 UDDANNELSESPLAN, AD § 11		33

OMRÅDE

Stk. 1 De i overenskomsten fastsatte vilkår er gældende for følgende medarbejderkategorier inden for de overenskomstbærende forbund ansat i Takeda Pharma A/S:

Pharmadanmark og IDA: De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår er gældende for alle i Takeda Pharma A/S og Takeda A/S (i det følgende kaldet Takeda) ansatte ingeniører og alle akademikere, der udfører arbejde af teknisk og naturvidenskabelig art, og som er eller kan være medlem af Ingeniørforeningen, IDA (akademikere ing./teknisk), samt ansatte farmaceuter og alle akademikere, hvis uddannelse retter sig mod lægemiddelområdet (ikke bachelorer), og som varetager tilsvarende opgaver som farmaceuter, og som er eller kan være medlem af Pharmadanmark (akademikere farm./naturvidenskabelig).

Der er i nærværende overenskomst vilkår, som kan afvige som følge af uddannelse som farmaceut eller farmakonom.

Farmakonomforeningen: Farmakonomer.

HK: De inden for HK's faglige område beskæftigede laboratoriemedarbejdere, kontorfunktionærer, kontorbetjente, piccoloer og piccoliner, lagerfunktionærer, løsarbejdere/studerende samt elever og praktikanter inden for områderne.

Stk. 2 I det omfang nærværende overenskomst ikke i det efterfølgende indeholder særlige bestemmelser herom, vil de i Funktionærloven og Ferieloven indeholdte bestemmelser være gældende, ligesom lov om forretningshemmelighedens § 4 om fortrolighed finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

Stk. 3 Samtlige henvisninger til love, overenskomster, aftaler og lign., som er indeholdt i denne overenskomst inkl. bilag, er at forstå som en henvisning til den udgave af loven, overenskomsten, aftalen m.v., som er gældende på tidspunktet for underskrivelse af denne overenskomst/aftale.

§ 1 ANSÆTTELSE

Stk. 1 Ved enhver ansættelse skal der udfærdiges en skriftlig ansættelseskontrakt.

Stk. 2 Sker der væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet, skal der udarbejdes en ny ansættelseskontrakt eller skriftligt tillæg til ansættelseskontrakten.

Stk. 3 Medarbejdere ansat under denne overenskomst er omfattet af Heltidsulykkesforsikring samt Gruppelivsforsikring, der tegnes og betales af

Takeda. Gruppelivsforsikringen skal have en forsikringssum ved død der udgør 200.000 kr. Der henvises i øvrigt til gældende forsikringsvilkår.

§ 2 ARBEJ DSTID

Stk. 1 Arbejdstiden i tidsrummet kl. 07:00 til 18:00 er 37 timer om ugen eksklusive 30 minutters frokostpause pr. dag. Arbejdstiden i tidsrummet 18:00 til 07:00 er 34 timer om ugen eksklusive 30 minutters frokostpause pr. dag. Medarbejderne har ret til en frokostpause af ½ times varighed.

Der henvises i øvrigt til Protokollat nr. 1.

Stk. 2 Arbejdstiden tilrettelægges efter lokal enighed normalt på ugens fem første hverdage. Lørdage og søndage er normalt arbejdsfrie dage. Den daglige arbejdstid kan ikke være under 5 timer eller over 10 timer med mindre, der er lokal enighed om andet. Der kan aftales fix/flekstid lokalt.

Der henvises i øvrigt til Protokollat nr. 1.

Stk. 3 Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden planlægges med varierende ugentlige arbejdstider, så det f.eks. er muligt at arbejde mindre end 5 dage pr. uge. Det er herudover muligt at indgå lokalaftale om anden tilrettelæggelse af arbejdstiden. En sådan aftale kræver tillidsrepræsentanternes forudgående accept.

Stk. 4 Ændringer i placeringen af arbejdstiden kan individuelt aftales eller skal varsles med følgende varsler:

Ændringer op til 4 timer skal varsles med 4 uger.

Midlertidige ændringer op til 4 timer skal varsles med 2 uger. Ved midlertidig forstås i op til 3 måneder.

Ændringer med mere end 4 timer skal varsles med et individuelt opsigelsesvarsel.

Ændres der i placeringen af arbejdstiden med mindre end de ovenstående varsler honoreres for overarbejde efter § 3. Dette gælder dog ikke ved individuelt aftalte ændringer.

Der henvises i øvrigt til Protokollat nr. 2.

Stk. 5 Der ydes en kaffepause på 15 minutter formiddag og eftermiddag til medarbejdere i arbejdsfunktioner, hvor der ikke kan holdes kaffepause uden, at arbejdet forlades. Pausens placering aftales lokalt.

Stk. 6 Der kan oprettes deltidsstillinger, hvor arbejdsfunktionen tillader det. Ved afslag på ansøgning om deltidsstilling, skal der, efter skriftlig anmodning, gives en passende skriftlig begrundelse. Ved nedsat arbejdstid reduceres lønnen tilsvarende. Pauserne tilpasses den reducerede tid.

I forbindelse med større arbejdsopgaver, som medfører merarbejde i en periode, kan der aftales fuldtidsarbejde for deltidsansatte.

Stk. 7 Ved ændringer i arbejdstid tages der i størst muligt omfang individuelt hensyn til ønske om fritagelse for ændringen.

Stk. 8 For aftalt tjeneste mellem kl. 18:00 og kl. 07:00 ydes et tillæg på 33 % af bruttolønnen.

Stk. 9 For stillinger uden højeste arbejdstid er det afgørende, at arbejdsopgaverne ikke har et sådant omfang, at arbejdstiden vedvarende og i længere perioder overstiger det aftalte. I modsat fald skal der finde en drøftelse sted om mængden af arbejdsopgaver mellem den ansatte og dennes leder med henblik på at afdække løsningsmuligheder.

Stk. 10 Den ugentlige arbejdstid inklusive overarbejde må ikke overstige 48 timer i gennemsnit over en 4 måneders periode.

Stk. 11 Rejsetid er arbejdstid og honoreres ikke særskilt.

§ 3 OVERARBEJDE

Stk. 1 Overarbejde er pålagt arbejde uden for aftalt arbejdstid eller aftalt arbejdstid i henhold til eventuelle fix/fleksregler.

Stk. 2 I stillinger uden højeste tjenestetid honoreres overarbejde ikke særskilt.

Stk. 3 Overarbejde bør så vidt muligt undgås. Hvis det ikke kan lade sig gøre, bør overarbejde så vidt muligt afspadsres.

Stk. 4 Overarbejde skal så vidt muligt varsles i god tid. Hvis overarbejdet ud over 1 time ikke er varslet 24 timer før, det skal påbegyndes, ydes en ekstra timeløn. Dette tillæg betales uanset, om overarbejdet aflyses, hvis aflysningen sker samme dag, som overarbejdet skulle have været udført.

Stk. 5 Der bør tages hensyn til individuelle ønsker om fritagelse for overarbejde.

Stk. 6 Overarbejde udført de første 3 timer ud over den i § 2, stk. 1, anførte arbejdstid honoreres med 50 pct. og timer herudover honoreres med 100 pct. Overarbejdet afspadsreses eller udbetales.

Timer, der ikke overstiger arbejdstiden i henhold til § 2, stk. 1, (37 henholdsvis 34 timer/uge) godtgøres med tilsvarende frihed eller almindelig timeløn.

Stk. 7 Overarbejde ydes pr. påbegyndt halve time. Arbejdstiden opgøres ugevis ud fra medarbejderens normtid.

Stk. 8 Ved overarbejde på lørdage, søndage og helligdage samt fastlagte tjenestefridage uden lønafkorting i henhold til § 9 honoreres med 100 pct. Der ydes betaling for mindst 2 timer.

Ved overarbejde af mindst 2 timers varighed ydes der en betalt spisepause på ½ time samt fortæring. I weekender, der støder op til aftalt ferie, kan medarbejderen ikke pålægges merarbejde/overarbejde uanset årsag.

§ 4 LØN

Stk. 1 Medarbejdere omfattet af denne overenskomst aflønnes med en bruttoløn, der som minimum svarer til den til enhver tid gældende mindsteløn for stillingsgruppen.

Stk. 2 Mindstelønnen fastlægges – afhængig af stillingsindhold og ansvar – for definerede stillingsgrupper/-kategorier.

Stk. 3 Mindstelønnen er aftalt i vedhæftede lønbilag.

Stk. 4 Funktionsløn

Der kan indgås individuelle aftaler om funktionsløn på nedenstående betingelser:

a. Lønnen aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem virksomheden og medarbejderen. Vurdering og eventuel regulering af lønforhold herunder funktionslønsaftaler sker individuelt mindst en gang om året.

b. Lønnen skal give udtryk for medarbejderens indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.

c. Der kan indføres lønsystemer med henblik på styrkelse af Takeda's konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling.

- d. En medarbejder er berettiget til at kræve forhandling med Takeda, såfremt lønnen væsentligt afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper på virksomheden, respektive sammenlignelige virksomheder inden for branchen.
- e. Såfremt fastsættelsen af lønnen for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen i litra b, kan hver af parterne begære en forhandling under medvirken af forbundene.

- Stk. 5 Såfremt en medarbejder udnævnes eller ansættes i en anden stilling, indplaceres medarbejderen efter reglen i stk. 1 og 2.
- Stk. 6 Bruttolønnen fastlægges efter en forhandling mellem den enkelte medarbejder og dennes leder. Reguleringen af lønnen sker med virkning fra den 1. juni. Såfremt der ikke kan finde regulering sted, har medarbejderne ret til en begrundelse herfor.
- Stk. 7 Forhandlingerne optages på ledelsens initiativ i april kvartal eller snarest efter overenskomstforhandlingernes afslutning, medmindre andet aftales mellem overenskomtparterne.
- Stk. 8 Tillidsrepræsentanten kan på medarbejderens foranledning deltage i forhandlingerne.
- Stk. 9 Ved overenskomstfornyelsen aftales regulering af mindstelønnen, og der aftales puljer til individuel regulering. Reguleringen gennemføres med virkning fra 1. juni, jf. overenskomstens lønbilag, hvoraf de aftalte reguleringer fremgår.
- Stk. 10 Snarest muligt efter at reguleringerne har fundet sted, udarbejder Takeda en opgørelse over reguleringerne til Pharmadanmark, Farmakonomforeningen, Ingeniørforeningen, IDA og HK Hovedstaden, IMI som dokumentation for, at de afsatte puljer er anvendt både pr. organisation og samlet.
- Stk. 11 Såfremt der inden for en stillingsgruppe er opstået skævheder, væsentlige ændringer i stillingens indhold eller andet, der taler herfor, kan der aftales særlige reguleringer mellem overenskomtparterne.
- Stk. 12 Det er muligt på lederens initiativ at udbetale engangshonorar/vederlag for en ekstraordinær arbejdsopgave ud over de overenskomstfastlagte rammer.
- Stk. 13 Lønnen udbetales månedsvis bagud, og er til disposition fjerde sidste hverdag i måneden i et af medarbejderen valgt pengeinstitut.
- Stk. 14 Der kan i særlige tilfælde, individuelt aftales ydelse af eller regulering af tillæg uden for de sædvanlige terminer for lønreguleringer.

§ 5 PENSION

Stk. 1 Medarbejderne omfattes af Takeda's obligatoriske pensionsordning og i øvrigt som anført i bilag 4.

Stk. 2 Takeda yder et bidrag til pension på 13 pct. af medarbejderens løn. Medarbejderens eget bidrag er 3,0 pct. af lønnen. Eget bidraget for farmakonomer er dog 4,25 pct. i hele perioden.

Medarbejderne har mulighed for at anmode HR om indbetaling af et højere eget bidrag fra medarbejderen end anført ovenfor.

Stk. 3 Medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse på 12 måneder eller derunder kan frit vælge pensionselskab. Indbetalingen udgør 13 pct., som reduceres med det til enhver tid gældende beløb, som Takeda indbetaler til forsikringsdækning i Takeda's pensionselskab. Dette gælder dog ikke farmakonomer.

Stk. 4 Pensionsbidraget indbetales senest ved den følgende måneds udgang.

Stk. 5 For ansatte ansat i tre måneder eller derunder udbetales det til enhver tid gældende arbejdsgiverpensionsbidrag sammen med den aftalte løn.

§ 6 [UDGÅET]

§ 7 SYGDOM

Stk. 1 Ved fravær pga. sygdom skal meddelelse herom gives til Takeda ved arbejdstidens begyndelse eller så hurtigt som muligt derefter. Ved arbejde på særlige tidspunkter gives meddelelsen så hurtigt som muligt. Takeda kan kræve en friattest eller en anden erklæring fra en læge. Erklæringen betales af Takeda.

Stk. 2 Det kan ved ansættelsen og ved skriftlig kontrakt i det enkelte ansættelsesforhold bestemmes, at medarbejderen, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage, kan opsiges med henholdsvis 1, 3 og 4 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang, eftersom medarbejderen har været ansat i henholdsvis mindre end 6 år, fra 6 år til 9 år og over 9 år. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, samt at en sådan kontrakt er oprettet i forbindelse med ansættelsen. I modsat fald gælder de almindelige opsigelsesvarsler.

Ved opgørelsen af de 120 sygedage medregnes samtlige sygedage fra datoen for sygemeldingen til raskmeldingen, idet der dog bortses fra feriedage og sammenhængende fridage på mindst 2 døgn længde, hvori frilørdage medregnes. Fredag eller, hvis denne er fridag, torsdag er sidste sygedag, når medarbejderen møder raskmeldt på arbejde om mandagen.

Nærværende bestemmelse gælder ikke for farmaceuter og farmakonomer, her gælder nedenstående § 7, stk. 3.

Stk. 3 Særbestemmelse kun gældende for farmaceuter og farmakonomer:

Farmaceuter og farmakonomer, der pga. sygdom er ude af stand til at passe deres arbejde, har ret til sædvanlig løn i indtil 12 måneder. I denne periode kan farmaceuten/farmakonomeren ikke opsiges. Hvis sygdommen varer udover 12 måneder, kan Takeda opsiges farmaceuten/ farmakonomeren med en måneds varsel.

Sygefravær inden for 3 måneder efter en raskmelding beregnes som en fortsættelse af den tidligere sygeperiode, såfremt fraværet skyldes samme sygdom. I beregningerne af de samlede sygefravær medregnes ikke perioder med raskmelding.

Stk. 4 Særbestemmelse for akademikere (ing./teknisk) og akademikere (farm./naturvidenskabelig), undtagen farmaceuter, og HK'ere:

Opsigelse skal undlades, såfremt det ved friattest eller anden erklæring fra læge godtgøres, at medarbejderen kan genoptage sit arbejde inden for kortere tid efter udløbet af de 120 sygedage.

Såfremt ansættelsesforholdet er ophørt i medfør af bestemmelsen i stk. 2, kan genantagelse finde sted, hvis medarbejderen på ny bliver arbejdsdygtig inden for 3 måneder.

Stk. 5 Ved mindreårige hjemmeboende barns/børns sygdom har den ansatte ret til fravær uden lønafkorting to dage pr. sygeperiode, når hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt.

Der ydes frihed med løn til at ledsage sit/sine barn/børn til læge eller tandlæge. Sådanne besøg skal placeres, så det bliver til mindst mulig gene for arbejdet.

Ved institutionsskift ydes én fridag (skift mellem hjem/vuggestue/børnehave/skole).

Stk. 6 Medarbejdere ansat med flekstid har – ud over den i stk. 5 nævnte frihed - ret til uden forudgående aftale at anvende en fleksdag pr. sygeperiode, når hensynet til barnet gør det nødvendigt samt anvende yderligere flekstid efter aftale.

Stk. 7 Medarbejdere, der er ansat i stillinger uden højeste tjenestetid og som har mulighed for at udføre noget arbejde fra hjemmet, har – ud over den i stk. 5 nævnte frihed - mulighed for efter aftale at få frihed med løn i rimeligt omfang, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge barn/børn under 15 år. Denne frihed omfatter alene den ene af barnets forældre.

Stk. 8 Ansatte, som er forældre til børn under 15 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Tjenestefriheden er betinget af, at den ansatte kan fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Retten kan for begge forældre ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Stk. 9 Ved læge- og tandlægebesøg registreres fraværstiden som bevilget frihed med løn. Sådanne besøg skal placeres, så det bliver til mindst mulig gene for arbejdet.

Stk. 10 I de perioder, hvor dagpengeloven/Lov om social service giver ret til økonomisk godtgørelse for pleje af syge børn og plejevederlag i forbindelse med pasning af døende i hjemmet, har medarbejderen ret til orlov. Takeda betaler den fulde løn i op til 6 måneder og modtager det offentlige vederlag. Der beregnes pension og feriepenge af den sædvanlige løn.

Efter orlovsperiodens afslutning har medarbejderen ret til at genindtræde i samme job med samme løn som forud for orloven.

Stk. 11 Pleje af syge børn, ad § 7, stk. 10

Under forudsætning af, at medarbejderen af sin bopælskommune har fået bevilget økonomisk godtgørelse som nævnt i § 7, stk. 10, vil Takeda udbetale differencen mellem den af det offentlige udbetalte godtgørelse og medarbejderens normale løn i op til 6 måneder.

Medarbejderen vil i forbindelse med udbetalingerne fra kommunen modtage en lønseddel, som i kopi skal fremsendes til HR. Bruttobeløbet vil ved førstkommande lønudbetaling fra Takeda blive fradraget i medarbejderens løn. I den forbindelse anvendes en særlig lønart, som ikke reducerer feriepenge-/pensionsgrundlaget, hvorved medarbejderen tilsikres de rettigheder, som er formålet med § 7, stk. 10.

Stk. 12 Lederen kan efter individuel aftale bevilge medarbejdere ret til frihed uden løn til nødvendig omsorg for pårørende.

Stk. 13 Medarbejdere, der oppebærer førtidspension, kan ved ansættelse i Takeda ikke opnå løn under sygdom pga. den sygdom, for hvilken den pågældende er pensioneret.

§ 8 GRAVIDITET, BARSEL OG ADOPTION

Stk. 1 Ved graviditet skal Takeda have meddelelse herom senest 3 måneder før den forventede fødsel.

Stk. 2 Kvindelige medarbejdere har i forbindelse med graviditet og barsel ret til orlov med løn i perioden 4 uger før forventet fødsel og indtil 10 uger efter fødslen.

Stk. 3 Den forælder der ikke holder orlov efter stk. 2 har ret til fædreorlov med løn i 2 uger inden for de første 10 uger efter fødslen.

Stk. 4 En registreret partner har i forbindelse med barnets fødsel ret til orlov på samme vilkår som en far.

Stk. 5 Såvel kvindelige som mandlige medarbejdere har ret til forældreorlov med løn i ugerne 11-30 efter fødslen, således at der højst betales fuld løn i 20 uger tilsammen for begge. Såfremt denne ret til betalt orlov ikke er blevet udnyttet, kan retten flyttes til ugerne 31-52 efter fødslen. Placeres orloven i den forbindelse i en periode med reducerede dagpenge, vil der ske tilsvarende reduktion i lønnen.

Stk. 6 For forældre til børn født den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende
Såvel kvindelige som mandlige medarbejdere har ret til forældreorlov med løn i ugerne 11-32 efter fødslen, således at der højst betales fuld løn i 22 uger tilsammen for begge. Såfremt denne ret til betalt orlov ikke er blevet udnyttet, kan retten flyttes til ugerne 33-52 efter fødslen. Placeres orloven i den forbindelse i en periode med reducerede dagpenge, vil der ske tilsvarende reduktion i lønnen.

Den forældre der ikke holder orlov efter stk. 2 har ret til yderligere orlov med løn i 2 uger i ugerne 11-52 efter fødslen

Orlov efter stk. 5 og stk. 6 skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Stk. 7 Medarbejdere har ret til orlov med løn grundet adoption i samme omfang som efter de for orlov med løn i forbindelse med barsel gældende regler, dog under forudsætning af at de adoptions-søgende ægtefæller skal være i hjemmet. Adoptanten har ret til fravær med løn i indtil 4 uger til afhentning af barnet.

- Stk. 8 Medarbejdere har ret til fravær uden løn i yderligere 4 uger, før modtagelsen af adoptivbarnet, i den periode afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet.
- Stk. 9 Der indbetales pensionsbidrag og optjenes ret til ferie med løn under barselsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden. Der kan for den ulønnede periode maksimalt indbetales pensionsbidrag og optjenes ferie i en periode, der svarer til 20 ugers orlov.
- Stk. 10 Det er en betingelse for afholdelse af orlov med løn, at Takeda modtager fuld dagpengerefusion fra medarbejderens bopælskommune.
- Stk. 11 En gravid medarbejder har ret til andet arbejde i et Takeda-selskab inden for samme geografiske område under graviditeten, såfremt der er risiko ved medarbejderens arbejde. Efter barselsorloven har medarbejderen ret til at vende tilbage til sit oprindelige eller tilsvarende arbejde.
- Hvis medarbejderen ved tilbagevenden til arbejdet stadig ammer, skal hun tilbydes arbejde uden risiko for barnet.
- Stk. 12 Sygefravær i forbindelse med graviditet/fødsel, både før og efter barselsorlov, betragtes som fravær med sædvanlig løn.
- Stk. 13 Såfremt moderens alvorlige sygdom indebærer, at hun ikke selv kan passe barnet, betragtes hun som sygemeldt, og der udbetales sædvanlig løn forudsat, at Takeda modtager sygedagpenge fra kommunen. Den resterende barselsorlov/forældreorlov kan udskydes, jf. § 8 stk. 5.
- Stk. 14 Medarbejdere, som i henhold til lovgivningen er sikret ret til fravær under graviditet, barsel eller adoption, men som ikke samtidig er dagpengeberettigede, er desuagtet sikret sædvanlig løn under fraværet.
- Stk. 15 Indlægges barnet på sygehus, forlænges eller udsættes orlovsperioden med ret til løn (jf. Barselslovens § 14).

Hvis arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen forlænges den periode, hvor der er ret til fravær med løn med indlæggelsesperioden. Indlæggelsen skal ske inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Orlovsperioden med løn kan dog højst forlænges i 3 måneder.

Hvis medarbejderen genoptager arbejdet ved indlæggelsen, udsættes den resterende orlovsperiode med løn. Det er en betingelse, at udskrivelsen og genoptagelsen af orloven finder sted inden 60 uger fra fødsel eller modtagelse ved adoption.

§ 9 FRIDAGE, FERIEFRIDAGE OG ORLOV

Stk. 1 Ud over de officielle helligdage gives tjenestefrihed uden lønafkorting den 5. juni, 24. og 31. december.

Medarbejderne har herudover 6 feriefridage med løn, som Takeda kan placere på indeklemt dage samt dagene mellem jul og nytår. Feriefridagene omfattes af Ferielovens regler for så vidt angår varsling samt afholdelse i forbindelse med sygdom og orlov.

Såfremt Takeda har disponeret nogle eller alle feriefridage, kan disse ikke afholdes eller udbetales på andet tidspunkt ej heller ved fratræden. Undtaget herfor dog dage som ikke er afholdt på grund af sygdom, uddannelse eller orlov.

Såfremt Ferieloven ændres med indførelse af 6. ferieuge, vil de nævnte feriefridage blive konverteret til disse feriedage.

Der ydes endvidere følgende frihed med løn i forbindelse med:

Jul og nytår	1 fridag (kan placeres efter eget ønske)
Privat flytning	1 fridag (max. 1 dag pr. år)
Eget bryllup	1 fridag
Eget sølvbryllup	1 fridag
Eget jubilæum (25, 40, 50 år)	Jubilæumsdagen eller receptionsdagen samt den efterfølgende arbejdsdag
Dødsfald (nærmeste pårørende)	1 fridag
Begravelse (nærmeste pårørende)	1 fridag
Firmarelevant eksamen	Frihed til eksamen på Eksamensdagen + dagen før

Stk. 2 Der kan – efter aftale med lederen – ydes frihed i særlige tilfælde enten med eller uden lønafkorting. Medarbejdere har ret til tjenestefrihed uden løn, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør medarbejderens tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Stk. 3 Efter ansøgning kan der bevilges orlov f.eks. til plejeformål og uddannelsesmæssige formål i op til 1 år ad gangen med ret til at genindtræde i samme job eller andet tilsvarende job på samme niveau og med samme anciennitet som før orloven. Ansøgning sendes til HR.

- Stk. 4 Ved genindkaldelse til militærtjeneste oppebærer medarbejderen fuld løn med et fradrag af den ham tilkomne militære aflønning.
- Stk. 5 Medarbejderne vil under orlov fortsat være dækket af Takeda's gruppelivs- og heltidsulykkesforsikring.
- Stk. 6 Medarbejdere med min. 5 års anciennitet kan opspare orlovs-/frihedsmuligheder uden løn med 1 uge pr. ansættelsesår dog max. 2 uger. Placeringen af orloven skal aftales med leder.

§ 10 FERIE

- Stk. 1 Der ydes et særligt ferietillæg på 1,5 %, som træder i stedet for det tillæg, der er beskrevet i Ferieloven. Ferietillæg for perioden fra 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Ved fratræden vil for meget udbetalt ferietillæg blive modregnet i ferieafregningen.

Hvis en medarbejder afskediges, udbetales det til enhver tid opsparede særlige ferietillæg ud over det i Ferieloven fastsatte.

- Stk. 2 Erstatningsferie for sygdom opstået efter påbegyndt ferieafholdelse følger de til enhver tid gældende regler i Ferieloven.

Der kan i særlige tilfælde ydes erstatningsferie for sygdom opstået efter påbegyndt ferieafholdelse. Dette kan ske efter aftale imellem medarbejderen og dennes leder.

Der bør tages i betragtning, om sygdommen er af længere varighed, om den er af alvorligere karakter, og om den skyldes arbejdsmæssig tilskadecomst.

- Stk. 3 En ny dimitteret medarbejder/færdiguddannet elev, (tidligere elev i Takeda), ydes fuld løn under ferie, fratrukket evt. allerede optjente feriemidler, som måtte være optjent forud for ansættelsen. Ovenstående sker på medarbejderens foranledning ved henvendelse til HR.
- Stk. 4 Ud over de i Ferieloven gældende feriedage har den enkelte medarbejder ret til at holde yderligere 1 uges ekstra ferie mod tilsvarende fradrag i lønnen, beregnet som 4,62 % af månedslønnen pr. feriedag, idet lørdage ikke medregnes. Feriens placering aftales med lederen.
- Stk. 5 Der kan mellem medarbejderen og leder aftales at ferie ud over 4 uger - dog maksimalt to uger - overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen skal senest den 1. november give meddelelse om, at denne ønsker at

indgå en sådan aftale. Når aftalen er indgået, sendes besked til HR. Den overførte ferie skal være afviklet senest den 31. august i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

- Stk. 6 I det omfang Takeda fastlægger feriens placering, kan medarbejderen dog placere mindst 5 af feriedagene til afholdelse efter den 1. januar. Placeringen af de 5 feriedage (lørdag ikke medregnet) skal ske efter aftale med nærmeste leder.

§ 11 UDDANNELSE

- Stk. 1 Uddannelsesbehovet fastlægges/aftales mellem leder og medarbejder normalt en gang årligt i forbindelse med medarbejdersamtalens gennemførelse.

Medarbejderne har i denne forbindelse ret og pligt til deltagelse i mindst et virksomhedsbetalt kursus årligt.

En kursusdag opgøres, uanset kursets længde og medarbejderens arbejdstidsnorm, som normen for en fuldtids arbejdsdag.

- Stk. 2 Parterne er enige om at hidtidige principper, om hovedsageligt sidemandsoplæring i jobbet og projekter og sekundært egentlig kursusvirksomhed, generelt overholdes.

- Stk. 3 Det individuelle uddannelsesbehov, der kan omfatte såvel faglig som personlig udvikling, fastlægges med baggrund i en vurdering af medarbejderens stærke/svage sider i relation til stillingsbeskrivelse/-funktionsfordelingsplan.

- Stk. 4 Uddannelse givet i jobbet som intern oplæring gennem målrettet instruktion og vejledning fra nærmeste foresatte og/eller kollegaer suppleres gennem kursusdeltagelse, hvor det skønnes hensigtsmæssigt.

- Stk. 5 Væsentlige ændringer i opgaver og ansvar eller arbejdsmetoder skal automatisk føre til en revurdering af uddannelsesbehovet.

- Stk. 6 Hvis omlægning af arbejdsprocesser medfører bortfald af arbejdspladser, skal Takeda i videst mulige omfang bestræbe sig på at tilbyde de pågældende andet arbejde af kvalificeret art. Eventuel uddannelse i denne forbindelse betales af Takeda og foregår så vidt muligt i arbejdstiden.

- Stk. 7 Takeda vil ud over den jobrelaterede uddannelse tilskynde medarbejderne til at gennemgå supplerende erhvervsuddannelse i fritiden som led i deres personlige udvikling. Hertil ydes økonomisk støtte.

Der henvises i øvrigt til Protokollat nr. 3.

§ 12 SENIORORDNING

Følgende bestemmelser stk. 1 til stk. 5 er gældende for:

- a) medarbejdere ansat efter 1. juli 2015 samt
- b) medarbejdere ansat før 1. juli 2015, som ikke inden 1. oktober 2015 skriftligt har meddelt HR at de ønskede at være omfattet af deres respektive seniorordning i bilag 5.

Stk. 1 Medarbejdere med 5 års anciennitet har 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder ret til nedsættelse af den ugentlige arbejdstid ned til 29,6 timer ekskl. frokost med forholdsmæssig lønreduktion. Takeda's pensionsbidrag fortsætter uforandret.

Stk. 2 Medarbejdere med 5 års anciennitet har 2 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder ret til nedsættelse af den ugentlige arbejdstid ned til 22,5 timer ekskl. frokost med forholdsmæssig lønreduktion. Takeda's pensionsbidrag fortsætter uforandret.

Stk. 3 Medarbejdere har fra den måned, hvor han/hun fylder 60 år, ret til 3 seniordage pr. år. En seniordag er en fridag med løn. Dagene placeres efter aftale med nærmeste leder.

Medarbejdere har fra den måned, hvor han/hun fylder 64 år, i alt ret til 5 seniordage pr. år. Dagene placeres efter aftale med nærmeste leder.

Stk. 4 For medarbejdere, der er fyldt 55 år, kan der individuelt aftales gradvis tilbagetrækning med lønreduktion, såfremt helbredsmæssige årsager gør sig gældende. For medarbejdere med mindst 5 års anciennitet vil virksomhedsbidraget til pensionsordningen fortsætte uforandret.

Stk. 5 Takeda vil, når seniormedarbejderen ønsker det og forholdene i øvrigt tillader det, individuelt aftale andre former for tilbagetrædelsesordninger som f.eks. stillingsskift til mindre belastende arbejde eller overgang til offentlige støttede ordninger som f.eks. delpension eller efterløn.

§ 13 SAMARBEJDE/TILLIDSREPRÆSENTANTER

Medarbejderen og ledelsen er omfattet af den på Takeda indgåede samarbejdsaftale samt bilag 2: Tillidsrepræsentantaftale.

§ 14 ARBEJDSMILJØ

- Stk. 1 Takeda og medarbejderne er forpligtiget til at tilrettelægge og udføre arbejdet på en sådan måde, at risikoen, for at der opstår arbejdsskader, er mindst mulig.
- Stk. 2 Såfremt en medarbejder alligevel pådrager sig en arbejdsskade, optages der straks forhandling med tillidsrepræsentanten med henblik på at sikre den ansatte bedst muligt socialt og økonomisk herunder tilbud om andet passende arbejde i forhold til den skadedes kvalifikationer.
- Stk. 3 Der optages endvidere straks forhandling med arbejdsmiljørepræsentanten og sikkerhedslederen for det berørte område for at sikre den bedst mulige løsning til hindring af tilsvarende skader hos øvrige ansatte.
- Stk. 4 Takeda anerkender, at der kan opstå situationer, hvor bestemmelser i Arbejds miljølovgivningen (11timers- samt 48-timersreglen) bliver udfordret. Takeda forpligter sig til, igennem medarbejderorienteringer og uddannelse af ledere, i samarbejde med TR, SAMO og de faglige forbund, at udbrede kendskabet til medarbejdernes rettigheder i forhold til arbejdsmiljølovgivningen og overenskomsten.
- Stk. 5 Retningslinjer for hjemmearbejdsdage:

Hjemmearbejdsdage er dage, hvor medarbejderen efter aftale med nærmeste overordnede, arbejder hjemme med arbejdsopgaver, som kunne være løst på arbejdspladsen.

Hjemmearbejde er en mulighed for en selvstændig og fleksibel arbejdstilrettelæggelse, som kan være med til, at den enkelte kan få en bedre sammenhæng mellem arbejdstid, opgaver, fritidsliv og familieliv og kan med fordel benyttes i forlængelse af rejsedage eller pga. forskydning af arbejdsdagen som følge af f.eks. telekonferencer på ubekvemme tidspunkter, men må ikke på noget tidspunkt bruges til at tilsidesætte Arbejds miljølovens 11-timersregel samt 48-timersreglen.

Hjemmearbejdsdage er en mulighed og ikke en rettighed. Hver enkelt medarbejder har et ansvar i forhold til den daglige drift samt for samarbejde og sparring, som kun kan finde sted ved tilstedeværelse.

Retningslinjerne er ikke til hinder for lokalt indgåede aftaler mellem ledere og medarbejdere om hjemmearbejde.

§ 15 OPSIGELSE

- Stk. 1 Fastansatte medarbejderes opsigelsesvarsel følger bestemmelserne i Funktionærloven.
- Stk. 2 Opsigelsesvarslet fra Takeda's side følger Funktionærlovens bestemmelser de første 6 måneder og udvides derefter med 1 måned. Det betyder, at opsigelsesvarslet fra Takeda's side er følgende:
- 1 måned til fratræden inden for de første 6 måneder efter ansættelsen, derefter
 - 4 måneder til fratræden inden 3. års udløb, derefter
 - 5 måneder til fratræden inden 6. års udløb, derefter
 - 6 måneder til fratræden inden 9. års udløb, derefter
 - 7 måneder.
- Stk. 3 Medarbejdere ansat i vikaransættelse (< 3 måneder) kan opsiges med 14 dages varsel, medmindre kortere opsigelsesvarsel er aftalt. For tidsbegrænsede ansættelser (på > 3 måneder) gælder bestemmelserne for opsigelsesvarslet som for fastansatte. (jf. § 15, stk. 2).
- Stk. 4 Opsigelse, der skal være skriftlig, kan for begge parter senest finde sted den sidste dag i måneden. Dette gælder også for nyansatte. Opsigelse må ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb.
- Stk. 5 Hvis Takeda, som følge af omstruktureringer og/eller rationaliseringer må afskedige en eller flere medarbejdere, skal der så tidligt som muligt forinden optages forhandlinger med medarbejderen eller dennes tillidsrepræsentant/fagforening herom.

Hvis Takeda må afskedige en medarbejder, og afskedigelsen er begrundet i Takeda's forhold, skal der så tidligt som muligt, forinden afskedigelsen, optages forhandlinger med tillidsrepræsentanten eller det relevante forbund herom.

I sådanne situationer ydes den berørte medarbejder en ekstraordinær fratrædelsesgodtgørelse på minimum en måneds løn.

Takeda tilbyder under normale omstændigheder relevant uddannelse samt outplacement, når dette kan medvirke til, at medarbejderen kan finde ny beskæftigelse udenfor Takeda.

Når forholdene tillader det, kan opsagte medarbejdere, der ønsker det, fritages for møde på arbejdet, forudsat at de er til rådighed for Takeda i opsigelsesperioden.

Stk. 6 Omplacering til arbejde i en anden afdeling skal ske med de opsigelsesvarsler, der opgives i stk. 2, medmindre andet aftales.

Sker en sådan omplacering med opsigelsesvarslet, informeres tillidsrepræsentanten herom.

Bemærkning:

Der er enighed om, at en eventuel manglende information til tillidsrepræsentanten ikke kan medføre sanktioner for Takeda, herunder eventuel bod.

Stk. 7 Såfremt en opsagt medarbejder ikke mener, at opsigelsen er rimeligt begrundet i Takeda's eller medarbejderens forhold, kan spørgsmålet skriftligt indbringes for Takeda's direktion eller vedkommendes faglige organisation. Finder parterne, at der er grundlag derfor, søger disse ved forhandling at skabe mulighed for fortsat ansættelse i Takeda.

§ 16 FRATRÆDELSE

Stk. 1 Fratrædelse af en stilling finder normalt sted den sidste arbejdsdag i måneden ved normal arbejdstids ophør.

§ 17 EFTERINDTÆGT

Stk. 1 Ved en medarbejders død i ansættelsestiden tilkommer der dennes ægtefælle eller arveberettigede børn under 21 år den løn, der ville være tilfaldet medarbejderen i 3 måneder.

Stk. 2 Tilsvarende gælder for samboende, såfremt der ikke er efterladt børn under 21 år. Ved samboende forstås, at den samboende er registreret på adressen i folkeregistret.

Stk. 3 De tre måneders efterindtægt modregnes ikke i lønnen for den måned, i hvilken dødsfaldet sker.

§ 18 HOVEDAFTALE

Den til enhver tid gældende Hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er gældende for FH forbund.

Pharmadanmark, Ingeniørforeningen i Danmark (IDA) og Farmakonomforeningen udøver påtaleretten i henhold til DA/FH Hovedaftalen, for så vidt angår deres respektive medlemmer.

Pharmadanmark, Ingeniørforeningen, IDA og Farmakonomforeningen kan ved udøvelse af påtaleretten i relation til DA/FH Hovedaftalens § 4, stk. 3 indbringe sager for de almindelige domstole i overensstemmelse med retsplejelovens almindelige regler uden iagttagelse af de i § 4, stk. 3 nævnte frister.

§ 19 GYLDIGHED

Stk. 1 Denne overenskomst træder i kraft 1. april 2023 og kan af såvel Takeda som de fire forbund i fællesskab opsiges med tre måneders varsel til den 1. april dog tidligst til den 1. april 2025.

Selvom overenskomsten er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til fortsat at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med de aftalte regler herom.

Stk. 2 Den part, der ønsker ændringer foretaget i overenskomsten, skal senest 2 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 forbundene og Takeda skal optages straks efter forslagens modtagelse og skal så vidt muligt være afsluttet 1. april.

Vallensbæk, den

Før Takeda Pharma A/S:

Før forbundene:

Pharmadanmark

Ingeniørforeningen IDA

Farmakonomforeningen

HK Hovedstaden, IMI

BILAG 1: FÆLLES LØNBILAG

§ 1 Lønnens fastsættelse

Stk. 1 Lønnen fastsættes i overensstemmelse med principperne i § 4, stk. 4, litra a-e.

§ 2 Årlig lønregulering

Stk. 1

Der er aftalt individuel regulering, hvor der for den gode vedholdende præstation, hvor medarbejderen har udviklet sig med kravene i stillingen, i gennemsnit gives:

1. juni 2023	1. juni 2024
I lønintervallet under 700.000 DKK i base salary reguleres med 4,0 pct. i gennemsnit,	I lønintervallet under 700.000 DKK i base salary reguleres med 4,0 pct. i gennemsnit,
I lønintervallet mellem 700.000 og 1.200.000 DKK i base salary reguleres med 3,0 pct. i gennemsnit.	I lønintervallet mellem 700.000 og 1.200.000 DKK i base salary reguleres med 3,0 pct. i gennemsnit.

For særlig gode præstationer eller ved særlig stor arbejdsbelastning kan en større regulering aftales.

Medmindre særlige forhold gør sig gældende, er minimumsreguleringen 1,00 pct.

Lønsamtaler skal alt andet lige være afholdt inden udgangen af juni 2023 og juni 2024.

Stk. 2

Der henvises i øvrigt til overenskomstens § 4 vedrørende løn.

§ 3 Mindstelønsatser

For akademikere: (farm./naturvidenskabelig og ing./teknisk)

Stk. 1

Mindsteløn pr. måned/kr. ekskl. pension:

	1. juni 2022	1. juni 2023	1. juni 2024	
Stillingsgruppe a				
Afdelingschefer (AC)/ seniorspecialkemiker	kr. 58.673	kr. 60.433	kr. 62.246	
Afdelingsleder (AL)	kr. 55.737	kr. 57.966	kr. 60.285	
Produktchef (PC)	kr. 50.607	kr. 52.631	kr. 54.736	
Stillingsgruppe b				
Akademiker (farm/naturvidenskabelig)	kr. 41.708	kr. 43.376	kr. 45.111	
Civilingeniør	kr. 41.708	kr. 43.376	kr. 45.111	
Akademi-/teknikum- /diplomingeniør	kr. 38.832	kr. 40.385	kr. 42.000	

Stk. 2

Akademikere (farm./naturvidenskabelig og ing./teknisk) ansat i 3 måneder eller derunder aflønnes med den i stk. 1 nævnte løn + et pensionstillæg efter gældende overenskomst.

For Farmakonomer:

Stk. 1

Mindsteløn pr. måned ekskl. pension:

	1. juni 2022	1. juni 2023	1. juni 2024	
Niveau 1	kr. 36.441	kr. 37.899	kr. 39.415	
Niveau 2	kr. 33.044	kr. 34.366	kr. 35.741	
Niveau 3	kr. 31.228	kr. 32.477	kr. 33.776	

For HK:

Stk.1

Mindsteløn pr. måned ekskl. pension:

	1. april 2022	1. juni 2023	1. juni 2024	
Normal/flex	kr. 29.738	Kr. 30.928	Kr. 32.165	

Stk. 2

Til ansatte på funktionsløn ydes et tillæg på 22,5 % af mindstelønnen.

Stk. 3

Lønftalen omfatter også:

- Medarbejdere med gennemsnitligt under 8 timer ugentligt
- Medarbejdere i funktioner der ikke er omfattet af Funktionærloven, f.eks. kontorbetjent og piccolo/-line arbejde
- Medarbejdere, der i overvejende grad af arbejdstiden er beskæftiget med arbejde, der fordrer en uddannelse relateret til laboratorie-, kontor- eller lagerområdet
- Løst tilknyttede medarbejdere (løsarbejdere/ studerende, max. 15 timer ugentligt) til afgrænsede områder.
- Elever efter EUL, samt elever/praktikanter, som på handelsskoler/erhvervsakademi deltager i mellemuddannelser med praktikperioder (f.eks. handelsøkonom og laborant).

Stk. 4

Piccolo/-line under 18 år aflønnes med 50% af normal/flex timeløn, over 18 år med 75%.

Løst tilknyttede medarbejdere, aflønnes med 75% af normal/flex timeløn.

Elever efter EUL samt elever/praktikanter *uden* forudgående erhvervsuddannelse, aflønnes med 65% af normal/flex månedsløn. Elever samt elever/praktikanter *med* forudgående erhvervsuddannelse, aflønnes med 70% af normal/flex månedsløn.

Lønnen for elever/praktikanter i mellemuddannelser med praktikperioder, betales månedsvi i praktikperioden.

BILAG 2 TILLIDSREPRÆSENTANTAFTALE

Stk. 1 Valget til tillidsrepræsentant

1.a.

På særskilt beliggende geografiske lokationer omfattet af nærværende overenskomst, har de organiserede medarbejdere inden for hvert forbunds faglige område, som defineret i ”Område, stk. 1”, ret til af deres midte at vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for ledelsen, såfremt der inden for det enkelte faglige område er ansat mindst 6 medarbejdere.

Såfremt der inden for det enkelte faglige område, jf. 1. afsnit, er ansat mindst 20 medarbejdere, kan der vælges yderligere en tillidsrepræsentant.

Antallet af tillidsrepræsentanter skal løbende vurderes, ift. medarbejderantal og tillidsrepræsentant opgaver i virksomheden og den deraf følgende arbejdsbelastning.

1.b.

Hvor ovenstående betingelser ikke er opfyldt, kan der kun vælges en tillidsrepræsentant efter aftale med Takeda. Dette kan være gældende ved eksempelvis laboratorier, lager el.lign., hvor der er et signifikant anderledes arbejdsmiljø ift. alm. kontorarbejde.

1.c.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt de anerkendt dygtige organiserede medarbejdere, der har arbejdet mindst 1 sammenhængende år i Takeda.

Tillidsrepræsentantsvalget er ikke gyldigt, før det er godkendt af det pågældende forbund og meddelt ledelsen. Meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod valget skal være meddelt det pågældende forbund senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Parterne er enige om, at flest muligt organiserede medarbejdere bør deltage i valget. Det respektive forbund garanterer ved sin godkendelse af valget, at alle organiserede medarbejdere har været sikret mulighed for at deltage.

Stk. 2 Tillidsrepræsentanternes opgaver

2.a.

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sit forbund som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.

2.b.

Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte medarbejderes personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for ledelsen.

2.c.

Tillidsrepræsentanten er berettiget til den fornødne frihed til varetagelse af sit hverv.

Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde.

Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, skal det – så vidt muligt - ske efter forudgående aftale med ledelsen.

Tillidsrepræsentanten oppebærer sædvanlig løn under iagttagelse af hvervet som tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentanter er omfattet af tillidsrepræsentantsbeskyttelsen et år efter hvervets ophør.

Stk. 3 Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

3.a.

Tillidsrepræsentanten aflønnes med et månedligt pensionsgivende tillæg stort kr. 1.500,00.

Stk. 4 Afskedigelse af tillidsrepræsentanter/tidligere tillidsrepræsentanter

4.a.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal være begrundet i tvingende årsager.

4.b.

Forinden en tillidsrepræsentant kan afskediges, skal sagen forhandles med det for området organiserende forbund og varsel, og opsigelse kan ikke gives før denne forhandling har fundet sted.

Såfremt opsigelsen sker i forbindelse med en større opsigelsesrunde reguleret af Loven om masseafskedigelse, tildeles tillidsrepræsentanter to ekstra måneders opsigelsesvarsel, såfremt tillidsrepræsentanten selv er omfattet af afskedigelserne.

Forhandling skal senest finde sted senest 2 arbejdsdage efter Takeda's anmodning om afholdelse af forhandling medmindre andet aftales.

4.c.

Disse regler finder ikke anvendelse, dersom ledelsen foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten, jf. Funktionærlovens § 4.

4.d.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

BILAG 3 AFGØRELSE AF FAGLIGE UOVERENSSTEMMELSER

§ 1 VOLDGIFTSRETTENS NEDSÆTTELSE

Stk. 1 Såfremt en uenighed af faglig karakter ikke kan løses ved direkte forhandling mellem parterne, kan hver af disse begære sagen behandlet af en voldgiftsret.

§ 2 VOLDGIFTSRETTENS SAMMENSÆTNING

Stk. 1 Voldgiftsretten består af to ledelsesrepræsentanter og to medarbejderrepræsentanter, der udpeges af de respektive parter for den enkelte sag, samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens øvrige medlemmer.

Stk. 2 Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget af opmanden, anmodes formanden for Arbejdsretten om at udpege opmanden.

§ 3 VOLDGIFTSRETTENS FORHANDLINGER

Stk. 1 Voldgiftsretten skal træde sammen snarest efter, at den er påkaldt. Opmanden fungerer som rettens formand samt leder og deltager i dens forhandlinger. Sagen afgøres ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.

Stk. 2 Over rettens forhandlinger føres en protokol, der efter hver sags afslutning underskrives af samtlige medlemmer af retten.

Stk. 3 Voldgiftsretten tilstiller begge parter meddelelse om sin eller opmandens kendelse.

Stk. 4 Voldgiftsretten træffer for hver enkelt sag bestemmelse om, hvorledes sagen skal behandles.

§ 4 BOD

Ved sin kendelse er voldgiftsretten også berettiget til at pålægge bod på indtil kr. 10.000,00, der tilfalder den berettigede part.

§ 5 PARTERNES FORPLIGTELSE

Forinden voldgiftsretten indkaldes, skal hver af de stridende parter forpligte sig til uvægerligt at efterkomme voldgiftsrettens kendelse.

§ 6 OMKOSTNINGER VED VOLDGIFTSRETEN

Stk. 1 Voldgiftsretten afgør, hvilke af parterne der skal betale sagens omkostninger samt disses størrelse.

Stk. 2 Omkostninger ved voldgiftsretten, der ikke dækkes af sagsomkostninger, udredes af parterne med hver halvdelen.

§ 7 INHABILITET

Ingen kan være medlem af voldgiftsretten, når den pågældende sag drejer sig om spørgsmål, hvor vedkommende har personlig interesse.

§ 8 PARTERNES FORPLIGTELSE

Såfremt voldgiftsrettens kendelse ikke godvilligt efterkommes af den eller de pågældende, er parterne forpligtet til med alle til deres rådighed stående midler at søge afgørelsens efterlevelse fremtvunget.

§ 9 FREDSPLIGT

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.

BILAG 4 PENSION

Medarbejdere, som er ansat i tidsbegrænsede stillinger under tre måneders varighed, er ikke omfattet af pensionsordningen, men får udbetalt et pensionstillæg i stedet.

Gældende for farmaceuter:

Stk. 1 Farmaceuter, som ansættes med virkning pr. 1. maj 1999 eller senere, og som ikke er optaget som pensionsberettiget i Apotekervæsenets Pensionsordning, er omfattet af virksomhedens obligatoriske pensionsordning.

Farmaceuter, som i forvejen er medlem af Pensionskasse for Apotekere og Farmaceuter (PAF) vil ikke blive omfattet af virksomhedens obligatoriske pensionsordning.

Stk. 2 For medlemmer af Apotekervæsenets Pensionsordning etableres en tillægspensionsordning af differencen mellem pensionsbidraget iht. § 5, stk. 2 og pensionsbidraget til Apotekervæsenets Pensionsordning. Tillægspensionsordningen etableres i Pensionskassen for Apotekere og Farmaceuter (undtaget farmaceuter, der allerede har en tillægsordning, hvor tillægspensionsordningen fortsætter).

Gældende for farmakonomer:

Stk. 1 Farmakonomer er omfattet af obligatorisk pensionsordning med Pensionskassen for Farmakonomer.

Gældende for akademikere (ingeniør/teknisk):

Stk. 1 Akademikere (ingeniør/teknisk) er omfattet af virksomhedens obligatoriske pensionsordning med anerkendt forsikringsselskab/pengeinstitut.

Gældende for HK'ere:

Stk. 1. Medarbejdere under denne overenskomst indgår i virksomhedens pensionsordning med anerkendt forsikringsselskab/pengeinstitut. Indbetalingerne til pensionsordningen betales af virksomheden med det i overenskomsten aftalte pensionsbidrag. Procenten beregnes af bruttolønnen samt af faste tillæg og evt. merarbejde, overarbejde samt forskudt tid.

Stk. 2 Denne ordning er obligatorisk for alle af overenskomsten omfattede medarbejdere med undtagelse af piccolo/-liner og timelønnede.

BILAG 5 TIDLIGERE SENIORORDNINGER

Nedenstående gælder for medarbejdere der inden 1. oktober 2015 skriftligt har meddelt HR at de ønskede at være omfattet af en af de seniorordninger der er nævnt i nærværende bilag 5.

HK:

Stk. 1

For medarbejdere, der er fyldt 55 år, kan der individuelt aftales gradvis tilbagetrækningsmulighed med lønreduktion.

Stk. 2

Medarbejdere, der er fyldt 55 år og som har mindst 5 års anciennitet, har ret til nedsættelse af arbejdstiden til 9/10 af fuld normal arbejdstid (33,3 t/u excl. frokost) med uforandret pensionsbidrag.

Stk. 3

Medarbejdere, der er fyldt 60 år og som har mindst 5 års anciennitet, har ret til nedsættelse af arbejdstiden til 8/10 af fuld normal arbejdstid (29,6 t/u excl. frokost) med uforandret pensionsbidrag.

Stk. 4

Virksomheden vil, når seniormedarbejderen ønsker det, og i øvrigt forholdene tillader det, individuelt aftale andre former for tilbagetrædelsesordninger som f.eks. stillingsskift til mindre belastende arbejde eller overgang til offentlige ordninger.

Farmakonomforeningen:

Stk. 1

For farmakonomer, der er fyldt 55 år, kan der individuelt aftales gradvis tilbagetrækningsmulighed med lønreduktion.

Stk. 2

Farmakonomer på 55 år med en anciennitet på mindst 5 år, har ret til nedsættelse af arbejdstiden indtil 33 t/u ekskl. frokost med uforandret pensionsbidrag.

Stk. 3

Farmakonomer på 60 år og med en anciennitet på mindst 5 år, har ret til nedsættelse af arbejdstiden indtil 29 t/u ekskl. frokost med uforandret pensionsbidrag.

Stk. 4

Virksomheden vil, når seniormedarbejderen ønsker det og i øvrigt forholdene tillader det, individuelt aftale andre former for tilbagetrædelsesordninger som f.eks. stillingsskift til mindre belastende arbejde eller overgang til offentlige ordninger som f.eks. delpension og efterløn.

IDA/Pharmadanmark

Stk. 1

For medarbejdere, der er fyldt 55 år, kan der individuelt aftales gradvis tilbagetrækningsmulighed med lønreduktion, såfremt helbredsmæssige årsager gør sig gældende. For medarbejdere med mindst 5 års anciennitet vil virksomhedsbidraget til pensionsordningen fortsætte uforandret.

Stk. 2

Medarbejdere med 5 års anciennitet har 2 år efter det tidspunkt hvor medarbejderen kan få efterløn ret til nedsættelse af arbejdstiden til 29.6 t/u ekskl. Frokost med lønreduktion. Virksomhedens pensionsbidrag forsætter uforandret.

Stk. 3

Medarbejdere med 5 års anciennitet har 2 år efter det tidspunkt hvor medarbejderen kan få efterløn ret til 10 ekstra feriefridage. Dagene følger kalenderåret. I det år hvor denne rettighed opnås beregnes det forholdsmæssige antal dage fra det tidspunkt rettigheden opnås. Disse dage afholdes forud for opsparet ferie.

Stk. 4

Medarbejdere med 5 års anciennitet har, ud over den tildelte ret i stk. 3, fra det tidspunkt hvor de kan gå på folkepension ret til nedsættelse af arbejdstiden til 22.5 t/u ekskl. Frokost med lønreduktion. Virksomhedens pensionsbidrag fortsættes uforandret.

Protokollater
til
overenskomst
mellem
Takeda Pharma A/S
og
forbundene

NR. 1 ARBEJDSTID, AD § 2, STK. 1 & 2

Ved oprettelse af og ansættelse i nye stillinger, aftales den faste arbejdstid individuelt. Den aftalte arbejdstid indskrives i ansættelseskontrakten. Der kan ikke ændres i aftalte arbejdstider med mindre der er enighed om det. Hvis hovedparten af den aftalte arbejdstid ligger efter kl. 18.00 og før kl. 07.00 er arbejdstiden 34 timer per uge.

Såfremt der aftales flekstidsordning, skal aktuelle fix- og flekstider aftales i hvert enkelt tilfælde.

I stillinger med eksterne kontakter, typisk lægemiddelkonsulenter og produktspecialister, kan flekstiden efter forudgående aftale lægges mellem kl. 07.00 og kl. 22.00.

Ved lokal enighed forstås at leder og medarbejder kan indgå aftale direkte. Medarbejderen har ret til at konsultere sin tillidsrepræsentant inden aftalen indgås.

NR. 2 NEDSAT ARBEJDSTID, AD § 2, STK. 4

Takeda er indstillet på at imødekomme ansøgning om nedsat arbejdstid, såfremt ansøgningen skyldes midlertidige personlige forhold, som f.eks. helbredsmæssige årsager, ekstraordinære problemer i forbindelse med børnepasning eller behov for omsorg for nære pårørende i forbindelse med sygdom.

Såfremt imødekommelse vil medføre ganske særlige arbejdsmæssige vanskeligheder, forbeholder Takeda sig dog ret til at afslå ansøgningen.

NR. 3 UDDANNELSESPLAN, AD § 11

Parterne er enige om, at efteruddannelse er vigtigt for såvel virksomheden som for den enkelte medarbejder, samt at der skal lægges mere vægt på en langsigtet uddannelsesplan. Dialogen om uddannelsesbehovet skal finde sted i den årlige medarbejdersamtale og i den udstrækning det er muligt, opstilles langsigtede efteruddannelsesplaner for den enkelte medarbejder. Ved tilrettelæggelsen af uddannelsesplanen er det en forudsætning, at aktiviteterne er relevante, anvendelige og fremmer realiseringen af virksomhedens strategiske mål.

Der vil ved fremtidige budgetforhandlinger være øget opmærksomhed på at sikre midler til uddannelse.

Særvilkår for HK.

Til uddannelsesmæssige formål indbetaler Takeda det til enhver tid - mellem FH og DA - aftalte beløb, for de af overenskomsten omfattede funktionærer.

Vallensbæk, den

For Takeda Pharma A/S

For forbundene:

Pharmadanmark

Ingeniørforeningen IDA

Farmakonomforeningen

HK Hovedstaden, IMI