

## Overenskomst mellem Pharmakon a/s og Pharmadanmark 2015 - 2018

### Forord

Denne overenskomst omfatter farmaceuter ansat på Pharmakon a/s. Overenskomsten fastsætter de formelle rammer om løn- og ansættelsesvilkårene med det samtidige formål at sikre farmaceuten gode arbejdsvilkår samt faglige og personlig udvikling og sikre selskabets fortsatte udvikling som et moderne uddannelses- og udviklingscenter.

Overenskomsten omfatter tillige alle akademikere (ikke bachelorer), der varetager tilsvarende opgaver som farmaceuter, og hvis organisationer vælger at tilslutte sig overenskomsten.

### § 1. Ansættelse

Stk. 1. For ansættelser i henhold til denne overenskomst gælder funktionærloven og ferieloven med de supplerende bestemmelser, der fremgår af overenskomsten.

Stk. 2. Ansættelsesvilkårene, herunder ændringer heri, udformes skriftligt.

Stk. 3. Farmaceuter, der ansættes i fast tjeneste, har en opsigelsesfrist som anført i § 2, stk. 1.

Stk. 4. Ved ansættelse som vikar, er opsigelsesfristen som anført i § 2, stk. 2.

Stk. 5. Ved ansættelse i en tidsbegrænset stilling er opsigelsesfristen som anført i § 2, stk. 3. Varigheden af en sådan ansættelse kan normalt ikke overstige et år.

Stk. 6. En farmaceut kan kun påtage sig lønnede bierhverv efter forudgående aftale med ledelsen.

### § 2. Fratræden

Stk. 1. Opsigelse, der skal være skriftlig, kan for begge parter senest finde sted den sidste dag i måneden.

Opsigelsesreglerne for farmaceuter følger funktionærloven.

Opsigelsesvarslet fra Pharmakon er:

1 måned til fratræden inden for de første 6 måneders ansættelse

3 måneder til fratræden inden 3. års udløb

4 måneder til fratræden inden 6. års udløb

5 måneder til fratræden inden 9. års udløb

herefter 6 måneders varsel.

Opsigelsesvarsel fra farmaceutens side er 1 måned til 1 måneds udgang.

For farmaceuter, der er tiltrådt en stilling på Pharmakon inden den 1. maj 2003 og som har valgt at opretholde de hidtidige opsigelsesregler, er reglerne beskrevet i Bilag 1.

Stk. 2. Der kan ved ansættelse i indtil 3 måneder, jf. § 1, stk. 4, træffes aftale om, at ansættelsen kan bringes til ophør med et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage.



Stk. 3. Ved tidsbegrænsede stillinger, jf. § 1, stk. 5, er opsigelsesfristen 1 måned fra farmaceutens side og fra Pharmakons side 1 måned i de første 6 måneder og herefter 3 måneder.

Stk. 4. Såfremt en farmaceut, der har været ansat på Pharmakon i 12 eller 17 år opsiges, skal Pharmakon betale et beløb svarende til henholdsvis 1 eller 3 måneders løn incl. pensionsbidrag på 17 % af den pensionsgivende løn jf. § 12, stk. 1 ved farmaceutens fratreden.

Bestemmelsen finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

Stk. 5. Såfremt opsigelsen af en farmaceut, der har været ansat på Pharmakon uafbrudt i 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet, skal Pharmakon udrede en særlig godtgørelse.

Denne godtgørelse kan ikke overstige farmaceutens løn for en periode svarende til halvdelen af det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende i henhold til stk. 1. Er farmaceuten fyldt 30 år ved opsigelsen, kan godtgørelsen dog udgøre indtil 4 måneders løn incl. pensionsbidrag på 17 % af den pensionsgivende løn jf. § 12, stk. 1.

Efter 10 års uafbrudt ansættelse kan godtgørelsen udgøre indtil 4 måneders løn incl. pensionsbidrag på 17 % af den pensionsgivende løn jf. § 12, stk. 1.

Efter 15 års uafbrudt ansættelse kan godtgørelsen udgøre indtil 6 måneders løn incl. pensionsbidrag på 17 % af den pensionsgivende løn jf. § 12, stk. 1.

Denne bestemmelse finder tilsvarende anvendelse ved uberettiget bortvisning.

Stk. 6. Hvis afskedigelsen af en farmaceut med mere end 2 års anciennitet ikke skyldes farmaceutens egne forhold, udreder Pharmakon en supplerende godtgørelse svarende til 2 måneders løn incl. pensionsbidrag på 17 % af den pensionsgivende løn jf. § 12, stk. 1.

### § 3. Sygdom

Stk. 1. Sygdom er lovligt forfald og skal straks meddeles Pharmakon.

Stk. 2. Farmaceuter, der har været ansat på Pharmakon i mindst 2 år inden sygdomsindmelding, kan først opsiges efter 5 måneders sygefravær. Opsigelsesvarslet er farmaceutens individuelle varsel.

Stk. 3. I beregningen af det samlede sygefravær medregnes ikke perioder med raskmelding. Delvis sygdomsindmelding medregnes som fuldtidssygefravær i opgørelsen af de 5 måneder nævnt i stk. 2.

Stk. 4. Farmaceuten har efter opsigelse iht. stk. 2 ret til at blive fritstillet. I fritstillingsperioden afvikles ferie, ligesom der modregnes i løn fra en eventuel ny arbejdsgiver efter gældende regler. Eventuelt opsparede timer bortfalder på fritstillingstidspunktet.

#### § 4. Orlov ved barsel og adoption

Stk. 1. En farmaceut, der er gravid, er pligtig til at give Pharmakon meddelelse herom senest 3 måneder før den forventede fødsel.

Stk. 2. En farmaceut, der er gravid, har ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være højst 8 uger til fødslen.

Efter fødslen har moderen ret til fravær (barselsorlov) med sædvanlig løn i 14 uger.

Faderen har ret til orlov (fædreorlov) med sædvanlig løn i 2 uger efter fødslen eller efter aftale inden for de første 14 uger efter fødslen.

Dagpenge fra det offentlige i forbindelse med barsels- og fædreorlov tilfalder Pharmakon.

Stk. 3. Forældreorlov: Hver af forældrene har ret til forældreorlov i 32 uger iht. lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

Forældrene har tilsammen ret til 10 ugers forældreorlov med sædvanlig løn indtil barnet er 24 uger.

Det er muligt samlet at udskyde min 8 uger af orloven med løn til et senere tidspunkt inden for de første 46 uger efter fødslen. Udskydelse og placering forudsætter en konkret aftale mellem medarbejder og dennes leder.

Forudsætningen for ydelse af sædvanlig løn under de nævnte uger er, at orloven er fuld dagpengeberettiget, og at de fulde dagpenge fra det offentlige tilfalder Pharmakon.

Derudover har faderen altid ret til yderligere 4 uger med sædvanlig løn, hvoraf alene de 2 af ugerne er betinget af, at Pharmakon får den fulde dagpengerefusion. Disse uger skal placeres inden for de første 46 uger efter barsel.

Farmaceuten har ret til at forlænge forældreorloven mod en tilsvarende reduktion i de offentlige dagpenge i orlovsperioden. Benytter en farmaceut denne ret, modregner Pharmakon differencen mellem fuld og reduceret dagpengesats i den udbetalte løn.

Forældreorlovens begyndelse og længden af fraværet skal varsles senest 8 uger efter barnets fødsel.

Stk. 4. Adoption: Dagpengeberettigede farmaceuter har ret til at være fraværende fra arbejdet i indtil 46 uger efter modtagelsen af barnet, når de adoptionsundersøgende myndigheder stiller krav herom.

Under et sådant fravær er farmaceuten berettiget til sædvanlig løn i 24 uger, under forudsætning af, at de fulde dagpenge fra det offentlige tilfalder Pharmakon. Farmaceuten har ret til at forlænge forældreorloven mod en tilsvarende reduktion i de offentlige dagpenge i orlovsperioden. Benytter en farmaceut denne ret, modregner Pharmakon differencen mellem fuld og reduceret dagpengesats i den udbetalte løn.

I forbindelse med ovennævnte adoption har den dagpengeberettigede farmaceut ret til 8 ugers orlov før barnets ankomst til hjemmet, heraf de sidste 4 uger med løn. Ydes der dagpenge i mere end 4 uger før og op til 8 uger før modtagelsen er perioden ligeledes med løn. Det er en forudsætning, at dagpengene tilfalder Pharmakon.

Stk. 5. Pharmakon yder sædvanligt pensionsbidrag under den ulønnede del af barselsorloven og adoptionsorloven. Pharmakon overfører pensionsbidraget i henhold til § 12.



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

Stk. 6. I tilfælde af sygdom i forbindelse med graviditet udbetales fuld løn, såfremt der ydes dagpenge fra det offentlige. Hvis sygdommen strækker sig ud over 24 uger efter fødslen, betales ligeledes fuld løn efter 24. uge.

#### § 5. Uddannelses-/udviklingsbestemt orlov

Stk. 1. For hver 7 års ansættelse har en farmaceut ret til uddannelses-/udviklingsbestemt orlov af 6-12 måneders varighed. Orlovsretten kan ikke opspares.

Stk. 2. Hvis ordningen omfatter ansættelse på en anden virksomhed, skal dette være godkendt og nærmere aftalt mellem Pharmakon og den pågældende virksomhed.

Stk. 3. Såfremt overordnede planlægningshensyn gør det nødvendigt, kan Pharmakon begrænse antallet af farmaceuter på orlov.

Stk. 4. Pharmakon kan i særlige tilfælde yde økonomisk støtte til orlovens gennemførelse.

Stk. 5. Tidspunktet for orlovens start skal så vidt muligt varsles med en frist på 6 måneder. Varslet kan dog undtagelsesvist være kortere, men ikke under 3 mdr.

Stk. 6. Hvis orloven er af 12 måneders varighed, forudsættes normal ferie afholdt i orlovsperioden.

#### § 6. Andet fravær

Stk. 1. Farmaceuter har ret til frihed med løn til pasning af sygt mindreårigt hjemmeværende barn een dag i hver sygeperiode.

Stk. 2. Ved genindkaldelse til militærtjeneste oppebærer farmaceuten fuld løn med et fradrag af den ham tilkomne militære aflønning.

Stk. 3. Der kan til særlige formål ydes orlov uden løn, med nedsat løn eller med løn.

Stk. 4. Til nødvendig omsorg af syge, nære pårørende har farmaceuten årligt ret til 5 omsorgsdage med nedsat løn (60 %) samt 5 omsorgsdage uden løn.

Ved nære pårørende forstås ægtefælle/samlever, børn og forældre.

Stk. 5. Terminalpleje

En farmaceut, der i henhold til lov om social service får bevilget plejevederlag i forbindelse med pasning af nærtstående (ægtefælle/samlever, børn, forældre, søskende), der ønsker at dø i eget hjem, har i samme periode ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 3 måneder. Bliver der derudover fortsat bevilliget plejevederlag, kan der aftales sædvanlig løn. Pharmakon er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som farmaceuten ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

Senest 2 hverdage efter den nærtståendes død skal farmaceuten underrette Pharmakon om, hvornår arbejdet genoptages. Farmaceuten har pligt til at genoptage arbejdet



14 dage efter den nærtståendes død, medmindre andet aftales. Hvis plejeforholdet afbrydes, skal farmaceuten underrette Pharmakon herom hurtigst muligt, herunder hvornår arbejdet genoptages. Farmaceuten har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter plejeforholdets afbrydelse, medmindre andet aftales.

#### Stk. 6. Pasning af alvorligt syge børn

En farmaceut, der har ret til dagpenge i forbindelse med pasning af syge børn under 18 år i henhold til § 26 i lov om dagpenge ved barsel (barselloven), har i samme periode ret til hel eller delvis tjenestefri med løn. Pharmakon kan dog begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Pharmakon kan herudover bevilge yderligere tjenestefrihed med eller uden løn.

De fulde dagpenge tilfalder Pharmakon.

#### Stk. 7. Pasning af hospitalsindlagt barn under 18 år

En farmaceut har ret til tjenestefri med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn under 18 år indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved hospitalsindlæggelse sammen med barnet, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. Farmaceuten skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Der er ikke ret til sædvanlig løn efter dette stk. i umiddelbar tilknytning til fravær efter stk. 7.

### § 7. Arbejdstid

Stk. 1. Arbejdstiden i fuld tjeneste er 37 timer pr. uge.

Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid inklusive overarbejde må ikke overstige 48 timer i gennemsnit over 4 måneder.

Stk. 3. Arbejdstiden placeres normalt mandag til fredag mellem kl. 8.00 og kl. 18.30, hvor der er flexetid under hensyntagen til arbejdsopgaver og medarbejderens behov. Arbejde på en normal fridag aftales mellem leder og medarbejder og er omfattet af flexitidsordningen.

Stk. 4. Undervisningsopgaver og konsulentopgaver, der er planlagt og placeret uden for normal arbejdstid jf. stk. 3, er omfattet af stk. 5. Øvrige arbejdsopgaver inkl. rejsetid uden for normal arbejdstid, jf. stk. 3, er omfattet af flexitidsordningen.

Stk. 5. For undervisningsopgaver og konsulentopgaver, udført før kl. 8.00 og efter kl. 18.30 mandag til fredag og indtil 4 lørdage pr. år ydes et tillæg på 50 % pr. time. For undervisningsopgaver og konsulentopgaver udført på 5. lørdag og derudover pr. år samt på søn- og helligdage ydes et tillæg på 100 % pr. time.

Stk. 6. Det under stk. 5 nævnte arbejde, der skal varsles i god tid og mindst 4 uger før, bør så vidt muligt afspadsres, men kan efter aftale med ledelsen udbetales.

#### Stk. 7.

Ledere ansættes uden højeste arbejdstid. I forbindelse med ansættelsen aftales et individuelt rådighedstillæg, der modsvarer det øgede ansvar og den øgede fleksibilitet. I Bilag 2 er nærmere beskrevet, hvad der forstås ved en leder.

I stillinger uden højeste arbejdstid honoreres arbejde ud over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer ikke.

Stk. 8. Pharmakon er indstillet på at drøfte ønsket om nedsat arbejdstid, såfremt ønsket skyldes personlige forhold, som fx helbredsmæssige årsager, ekstraordinære pro-



blemer med børnepasning eller behov for omsorg af nære pårørende i forbindelse med sygdom.

### § 8. Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde er arbejde beordret med kort varsel uden for den normale arbejdstid, jf. § 7, stk. 3.

Stk. 2. For overarbejde udført før kl. 8.00 og efter kl. 18.30 mandag til fredag ydes et tillæg på 50 % pr. time. For overarbejde udført på lørdag og søn- og helligdage ydes et tillæg på 100 % pr. time.

Stk. 3. Overarbejde bør så vidt muligt afspadseres, men kan efter aftale med ledelsen udbetales.

Stk. 4.

I stillinger uden højeste arbejdstid honoreres overarbejde ikke.

### § 9. Ferie

Stk. 1. Det særlige ferietillæg, der udgør 1,5 % af lønindtægten i optjeningsåret, udbetales sammen med lønnen for maj måned.

Stk. 2. Til deltidsansatte farmaceuter ydes der feriegodtgørelse med 15,00 % for optjente ekstratimer, som ikke afspadseres. Denne feriegodtgørelse udbetales samtidigt med den særlige feriegodtgørelse.

Stk. 3. En farmaceut har ret til 1 uges ferie uden løn. Feriens placering tilrettelægges i samarbejde med ledelsen.

Stk. 4. Farmaceuter, der i mindst 10 år har været ansat på Pharmakon, har ret til 1 uges ferie med løn 10 år før den for den pågældendes til enhver tid gældende folkepensionsalder, og yderligere 1 uges ferie med løn 5 år før den for den pågældendes til enhver tid gældende folkepensionsalder. Retten til afholdelse af den ekstra ferie indtræder i det ferieår, der begynder i det kalenderår, i hvilket farmaceuten fylder år i henhold til ovenstående. Den ekstra ferie afholdes efter nærmere aftale med ledelsen.

Stk. 5. Der ydes 5 feriedage med løn ud over ferielovens 25 feriedage. Optjening samt varsling følger ferielovens regler.

Hvis det i et ferieår ikke har været muligt at afholde den optjente ferie, som ligger ud over de optjente 20 dage, som Ferieloven forudsætter afholdt, kan ferien efter aftale mellem farmaceuten og Pharmakon konverteres til udbetaling eller overføres til afholdelse i det efterfølgende ferieår.

Der kan efter aftale maksimalt overføres i alt 10 feriedage til afholdelse i det efterfølgende ferieår. I henhold til ferieloven skal overført ferie afholdes før den optjente ferie i ferieåret.

De overførte feriedage kan, med mindre dette er aftalt, ikke kræves afviklet i en opsigelsesperiode, idet tilgodehavende overførte feriedage afregnes kontant ved fratræden.

Stk. 6. Grundlovsdag regnes for fridag med løn.

Stk. 7. Pharmakon yder ferie med løn til nyansatte dimittender i op til i alt 3 uger. Pharmakon yder kun ferie med løn for differencen mellem de 3 uger og det, som dimit-



tenden evt. har optjent i tidligere ansættelsesforhold. Begrænsningen gælder også selv om dimittenden har afholdt denne ferie før tiltrædelsen.

Ved fratrædelse kan kun medtages de feriepenge, som farmaceuten selv har optjent på Pharmakon.

#### § 10. Personlig og faglig udvikling

Stk. 1. Pharmakon og farmaceuten tilrettelægger årligt i fællesskab et program, som på den ene side tilgodeser farmaceutens behov for fortsat faglig og personlig udvikling og på den anden side Pharmakons mulighed for til stadighed at kunne videreudvikle eksisterende aktiviteter og udvikle nye med høj kvalitet.

Stk. 2. Det i stk. 1 nævnte program kan omfatte interne og eksterne kurser, temadage og konferencer, udstationering på andre arbejdspladser, jobbytte, selvstudie, tid til faglig fordybelse, studieophold mv.

#### § 11. Lønninger

Stk. 1. Der ydes fuld anciennitet uanset antallet af månedlige arbejdstimer. Ancienniteten beregnes fra dimittend år og -måned. I anciennitetsberegningen indgår ikke læn- gerevarende perioder, hvor uddannelsen ikke har været anvendt.

Perioder med orlov til barsel, børnepasning, værnepligt mv. indgår i anciennitetsbe- regningen.

Stk. 2. Skallønnen ved ansættelse i fuld tjeneste er:

Anciennitetsår	Trin	Maj 2015	Maj 2016	*]Maj 2017
1	1	35.159	35.580	36.577
2-3	2	36.462	36.899	37.933
4-5	3	38.025	38.481	39.559
6-7	4	39.717	40.194	41.320
8-9	5	41.020	41.512	42.675
10-11	6	42.321	42.829	44.029
12-13	7	43.624	44.147	45.384
14-15	8	45.057	45.597	46.875
16	9	47.211	47.777	49.116

\*)

Hvis den statslige reguleringsordning i april 2017 udmøntes med andet end 0,7 %, re- guleres skalalønnen med virkning fra 1. maj 2017 yderligere med en procent af løn- summen, som svarer til det, som den statslige reguleringsordning afviger fra 0,7 %.

Stk. 3. Lokalanciennitetstillægget udgør i fuld tjeneste pr. måned:

Anciennitetsår	Maj 2015	Maj 2016	Maj 2017
Efter 1 år	1.247	1.247	1.247
Efter 3 år	2.476	2.476	2.476
Efter 5 år	3.176	3.176	3.176
Efter 10 år	4.410	4.410	4.410



Lokalanciennitetstillægget er pensionsgivende.

Stk. 4. Der afsættes ikke midler til nye individuelle kvalifikationstillæg i overenskomstperioden.

Kvalifikationstillæg er pensionsgivende og reguleres ikke i overenskomstperioden.

Det er aftalt, at der fra 1. maj 2013 skal ske tilbagebånd af frigjorte kvalifikationstillæg.

Det beløb, der pr. 1. marts 2013 blev udmøntet som individuelle kvalifikationstillæg fastlåses i en pulje. (Beløbet svarer årligt til kr. 531.828 eksklusiv pension og 32,83 fuldtidsansatte). Der er tale om en pulje, som garanteres anvendt. Puljen reguleres op eller ned i forhold til antallet af stillinger, omregnet til fuldtidsansatte.

Der indføres et nyt pensionsgivende tillæg, kaldet "tidsbegrænset tillæg". Tillæggene finansieres af frigjorte midler fra kvalifikationslønpuljen og fra frigjorte tidsbegrænsede tillæg.

De tidsbegrænsede tillæg tidsbegrænses i perioder på mellem 1 og 5 år. Ved periodens udløb bortfalder tillæggene automatisk med tilbagebånd til puljen.

Ledelsen har retten til at fordele puljen.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne dokumenterer Pharmakon anvendelsen af de udmøntede tillæg i den forudgående overenskomstperiode. Hvis anvendelsen af tillæg ved udgangen af overenskomstperioden er mindre end den garanterede udmøntning, skal differencen udmøntes som generelle lønstigninger på skalalønnen med virkning fra 1. maj i den nye overenskomstperiode. Dog skal tillæg, som er frigjort indtil 6 måneder før en ny overenskomstperiode, kunne videreføres som tillæg uden at skulle udmøntes på skalalønnen i den ny overenskomstperiode. Hvis dette ikke er udmøntet indenfor 6 måneder, skal beløbet udmøntes som generelle lønstigninger på skalalønnen med tilbagevirkende kraft fra 1. maj.

En eventuel omlægning af tillæg til skalaløn, fordi udmøntning af tillæg har været mindre end den garanterede udmøntning, vil tilsvarende medføre en nedskrivning af den garanterede pulje.

Stk. 5. Farmaceuter med en lavere ansættelsesgrad end fuld tjeneste aflønnes med en til ansættelsesgraden svarende nedsat løn.

Stk. 6. Lønnen indsættes på farmaceutens lønkonto den sidste bankdag i måneden.

Stk. 7. Bruttolønsordning

Der kan mellem Pharmakon og farmaceuten individuelt aftales, at der ydes en række personalegoder, som tilsvarende trækkes i bruttolønnen. Et træk i bruttolønnen vil ikke have indflydelse på pensionsindbetalingerne eller beregningen af feriegodtgørelsen. Aftaler kan af begge parter opsiges 1 gang årligt med en måneds varsel, dog først til udløbet af en eventuel bindingsperiode.

Stk. 8. Sundhedsordning

Alle farmaceuter er omfattet af en behandlingsforsikring, som bl.a. letter adgangen til undersøgelser og behandling af sygdomme.

## § 12. Pension

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





Farmaceuter, ansat efter 1. maj 2005 og før 30. juni 2015, har dog mulighed for at fortsætte en eksisterende pensionsordning.

Pensionsordningen finansieres med 17 % af de i § 11 nævnte løndelev. Bidraget udredes af Pharmakon.

Stk. 2. For medlemmer af Apotekervæsenets Pensionsordning er der etableret en tillægspensionsordning af differencen mellem 17 % af den pensionsgivende løn og pensionsbidraget til Apotekervæsenets Pensionsordning.

Tillægspensionsordningen er etableret i PFA.

Stk. 3. Såfremt det aftales mellem Pharmakon og en ansat med mindst 10 års anciennitet på Pharmakon, at den ansattes tjenestetid reduceres indtil 8/10 af fuld tjenestetid, udreder Pharmakon fortsat pensionsindbetaling af den pensionsgivende løn, som svarer til den ansattes hidtidige tjenestegrad. Det er en forudsætning, at nedgang i tjenestetid sker tidligst 10 år før den til en hver tid gældende folkepensionsalder for den pågældende.

Stk. 4. Farmaceuten har mulighed for frivilligt at omlægge 1 % af Pharmakons pensionsbidrag til løn.

### § 13. Seniorpolitik

Pharmakon er, hvis forholdene i øvrigt tillader det, indstillet på at drøfte et ønske fra en seniormedarbejder om at skifte til arbejdsopgaver, som må vurderes som mindre belastende.

### § 14. Efterindtægt

Ved en farmaceuts død i ansættelsestiden tilkommer der dennes ægtefælle eller arveberettigede børn under 23 år 3 måneders løn. Tilsvarende er gældende for en eventuel samlever, såfremt der ikke er efterladte børn under 23 år. Ved samlever forstås i denne sammenhæng, at den samlevende har været registreret på samme adresse i folkeregistret i 2 år før farmaceutens død.

### § 15. Tillidsrepræsentant

Stk. 1. Der vælges en tillidsrepræsentant af og blandt medlemmer af Pharmadanmark. Valget finder sted i januar måned i lige år for en to-årig periode. Ved ekstraordinært valg gælder valget for resten af perioden.

Stk. 2. Valget anmeldes skriftligt til Pharmadanmark, som orienterer Pharmakon om valget.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal sammen med Pharmakon medvirke til et godt samarbejde og søge at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tillidsrepræsentanten formidler information mellem Pharmadanmark og medlemmerne samt bistår i løsningen af forhold, som Pharmadanmark er part i.

Stk. 4. Pharmakon skal holde tillidsrepræsentanten orienteret om ansættelser, om fratrædelser samt om større strukturændringer med deraf følgende væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne, med mindre de berørte medarbejdere ikke ønsker denne orientering.



Stk. 5. Tillidsrepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse forstået således, at afskedigelsen skal være begrundet i tvingende årsager. Tillidsrepræsentanten kan i øvrigt ikke afskediges på grund af sit hverv som tillidsrepræsentant. Pharmakons opsigelsesvarsel over for tillidsrepræsentanten er mindst 5 måneder.

Stk. 6. Tillidsrepræsentanten er omfattet af tillidsrepræsentantbeskyttelse 1 år efter hvervets ophør.

Stk. 7. Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i Pharmadanmarks uddannelse for tillidsrepræsentanter. Pharmakon yder tillidsrepræsentanten tjenestefrihed med løn til deltagelse i kurser og faglige møder, som er relevante for hvervet som tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten skal søge at tilrettelægge tillidsrepræsentantarbejdet således, at hans/hendes daglige arbejde forstyrres mindst muligt.

#### § 16. Faglig voldgift

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

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

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

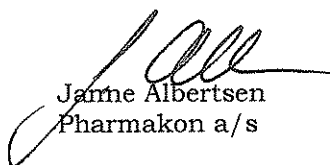
Stk. 4. Vægning fra en af parternes side ved at efterleve de voldgiftsretslige regler kan af modparten indbringes for Arbejdsretten.

#### § 17. Gyldighed

Stk. 1. Denne overenskomst træder i kraft den 1. maj 2015 og kan af hver af parterne opsiges med 2 måneders varsel pr. 1. maj, dog tidligst pr. 1. maj 2018.

Stk. 2. Forhandlingerne om fornyelse af overenskomsten skal være afsluttet inden den 1. april, medmindre der mellem parterne er enighed om en anden tidsfrist. Forslag til eventuelle ændringer af overenskomsten skal være fremsendt inden den 1. marts.

Hillerød, den 19. juni 2015

  
Jarne Albertsen  
Pharmakon a/s

  
Sidsel Haggren  
Pharmadanmark



## Notat vedr. overenskomstforhandlinger 2015 - 2018

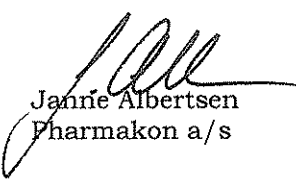
### Ad § 7 om arbejdstid:


- Arbejdstiden omfatter en halv times frokostpause.
- Afspadsering foregår på tidspunkter, der findes bedst belejligt for såvel farmaceuten som Pharmakon.

### Ad §§ 4, 5 og 6 om orlov og andet fravær:

- Orlov uanset formål forudsætter så tidlig information af den daglige ledelse som muligt med henblik på omlægning af opgaver og ændringer i den løbende prioritering af arbejdsopgaver.
- Orlovsordningen vedr. udstationering/jobbytte eller studieformål i ind- og udland vil blive administreret så positivt så muligt, herunder også vurderingen af, om der i det konkrete tilfælde vil kunne ydes orlov med løn, nedsat løn eller uden løn.
- Det tilstræbes at substituere fastansatte farmaceuter på orlov gennem ansættelse af vikarer.

Hillerød, den 19. juni 2015

  
Jannie Albertsen  
Pharmakon a/s

  
Sidsel Haggren  
Pharmadanmark



## Bilag 1 til overenskomst 2015 – 2018

### Opsigelsesregler for farmaceuter ansat inden den 1. maj 2003 og som har valgt at opretholde de hidtidige opsigelsesregler

Opsigelsesvarslet fra farmaceutens side er 1 måned til fratræden inden for de første 3 års ansættelse og herefter 3 måneder, medmindre parterne er enige om et kortere varsel.

Er farmaceuten opsagt af Pharmakon, kan farmaceuten dog i alle tilfælde opsige ansættelsen med 1 måneds varsel.

Opsigelsesvarslet fra Pharmakons side er  
1 måned til fratræden inden for de første 6 måneders ansættelse  
3 måneder til fratræden inden 3. års udløb  
6 måneder til fratræden inden 6. års udløb  
7 måneder til fratræden inden 9. års udløb og herefter 8 måneder.

## Bilag 2 til overenskomst 2015 – 2018

### Definition af en leder

En leder har faste ledelsesopgaver og indgår i et af Pharmakons ledelsesfora. Ledelsesansvaret omfatter en eller flere af elementerne i

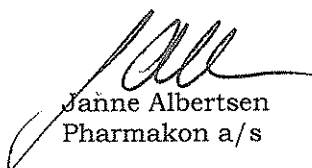
- strategisk ledelse,
- forretningsledelse eller
- personaleledelse

for et nærmere defineret område, som afspejler sig i organisationsdiagrammet.

Uddrag af Pharmakons ledelses politik:

- Strategisk ledelse  
Strategisk ledelse har fokus på at tegne fremtiden gennem mission, vision, mål og værdier samt strategi. Lederen skal stå i spidsen for den overordnede udvikling af sit ansvarsområde.
- Forretningsledelse  
Gennem ledelse af det forretningsområde, man har ansvaret for, skal lederen sikre, at der leveres en samlet opgaveløsning af høj kvalitet, som mere end opfylder kundernes behov og ønsker. Det omfatter også et medansvar for tværgående processer. En central opgave er at udvikle og dokumentere kvaliteten af og økonomien i de ydelser, man har ansvar for.
- Personaleledelse  
Personaleledelse handler om at lede, udvikle og begejstre medarbejderne, så de trives på arbejdet og yder kvalitet i opgaverne. Lederen skal i samarbejde med medarbejderne sikre, at alle deres ressourcer bruges optimalt, og at de udvikler sig fagligt, personligt og socialt.

Hillerød, den 19. juni 2015

  
Jænne Albertsen  
Pharmakon a/s

  
Sidsel Haggren  
Pharmadanmark

