

# Vejledning til ansættelseskontrakt for farmakonomer

## Indledning

Mange farmakonomer er ansat på en overenskomst som Farmakonomforeningen har været med til at forhandle. Der er derfor taget stilling til løn og ansættelsesvilkår.

En del farmakonomer er imidlertid ansat på en kontrakt – d.v.s. uden en overenskomst. Dette er i særligt omfang gældende når vi ser bort fra Privat apotek og det offentlige område.

Nærværende vejledning er udarbejdet for at dig mulighed for at overveje nogle af de vilkår som er mest relevante for kontraktansatte farmakonomer.

Der kan imidlertid være noget særligt for dig som ikke er beskrevet her. Det kan fx være fordi det ikke er muligt at skrive om i brede generelle vendinger. Der kan også være noget som virksomheden ikke har tænkt på eller måske gerne vil glide lidt let henover når man ansætter.

Husk derfor altid at give os et opkald eller, endnu bedre, sende dit nye tilbud om kontrakt ind til os. Så vil den første ledige konsulent kontakte dig for at gennemgå den og evt. snakke med dig om dine behov i dit kommende job og om der er noget som du bør forsøge at få ændret førend du skriver under.

## Kontraktvilkår

### Lønnen

Din løn skal fremgå af kontrakten. Husk! Vær altid opmærksom på, om den tilbudte løn er inklusive eller eksklusiv pension.

Det bør stå i din kontrakt, hvornår din løn skal reguleres. Det er bedst, hvis der står, at der skal være en "forhandling". Dermed skal arbejdsgiveren tage en drøftelse med dig om reguleringen – og husk en lønregulering kan godt være nul!

**TIP: Ring altid til din forening for at blive klædt på til din lønforhandling 😊**

### Parternes navn og adresse

Arbejdsgiverens navn og adresse skal fremgå af kontrakten. Hvis der på et tidspunkt skal rejses krav, er det vigtigt at vide, hvem arbejdsgiveren er. Dit navn og din adresse skal også fremgå af kontrakten.

### Tiltrædelsesdato

Dato for tiltræden skal stå i din kontrakt. Det har betydning for at kunne udregne dit opsigelsesvarsel.

## Arbejdssted

Arbejdssted skal stå i din kontrakt. Der er grænser for, hvor langt væk dit ansættelsessted kan flyttes uden varsel.

## Jobbeskrivelse

Dine arbejdsopgaver kan som udgangspunkt ikke ændres væsentligt uden varsel. De bør derfor være nedskrevet.

## Arbejdstid

Din ugentlige og eventuelt daglige arbejdstid skal stå i din kontrakt. I Danmark er arbejdstiden ikke fastsat ved lov. Uden fastsat arbejdstid har du ingen øvre grænse for din ugentlige arbejdstid. Du er kun beskyttet af arbejdstidsdirektivets loft på gennemsnitligt 48 timer om ugen set over en periode på fire måneder samt arbejdsmiljølovens 11-timers reglen (minimum 11 timers hvile mellem to arbejdsperioder). Arbejdstiden er normalt 37 timer om ugen ekskl. frokost for privatansatte. Det skal fremgå af kontrakten. Det har betydning for, hvornår der er tale om overarbejde

## Overarbejde

Det skal stå i kontrakten, hvordan arbejde ud over den aftalte arbejdstid honoreres. Hvis der ikke står noget, har du ikke ret til afspadsring eller udbetaling.

## Barsel

Moderen har ret til at holde fri, med ½ løn i 4 uger før fødsel og 14 uger efter fødsel. Herefter har moderen og faderen tilsammen 32 ugers dagpenge. Faderen har også ret til fri i 2 uger i forbindelse med fødslen. Hvis du som mor eller far skal have ret til helt eller delvis fuld løn, skal det fremgå af din kontrakt.

**TIP: I det offentlige og på en del private arbejdspladser får moderen fuld løn før og efter fødsel. På privat apotek får farmakonomene f.eks. 6 uger før fødsel og 24 efter fødsel med fuld løn. Prøv at få din kommende arbejdsgiver med på dette, såfremt det kan få relevans for dig.**

## Ferie og feriefridage

Du har ret til 5 ugers ferie efter ferieloven. Alt herudover skal aftales. Det vil sige, at ekstra ferie og fridage skal fremgå af din kontrakt.

## Ferietillæg

Du har ret til et ferietillæg på 1 pct. af din løn optjent i det foregående kalenderår. Det fremgår af ferieloven, og er også det mest typiske i private ansættelseskontrakter. Hvis du skal have mere, skal det stå i din kontrakt.

**Tip: I staten og kommunerne får du 1½ pct. i ferietillæg. Visse steder i det private udgør tillægget op til 4 pct.**

## Fri på helligdage

Du har fri med løn på alle helligdage. Det vil sige 1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, store bededag og Kristi himmelfartdag. Derimod har du ikke nødvendigvis ret til at holde fri med løn fx juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj og grundlovsdag. Det skal fremgå af din kontrakt.

### **Barn syg**

Barns første og anden sygedag er ikke reguleret i lovgivningen. Du skal derfor selv sørge for at aftale frihed med løn ved børns sygdom. De offentlige overenskomster samt flere private overenskomster indeholder ret til frihed med løn i forbindelse med børns sygdom, og det indgår også i mange individuelle ansættelseskontrakter. **Tip: Spørg om der er 2 dages frihed med løn i forbindelse med barnets sygdom - ikke nødvendigvis barnets 1. sygedag. Det skal aftales med arbejdsgiveren.**

### **Helbredsoplysninger**

Hvis arbejdsgiveren forlanger det, skal du oplyse, om du lider af sygdomme, som kan have betydning for, om du kan udføre præcis det job, du er ansat til. Du skal også på eget initiativ oplyse, hvis du lider af sygdomme, som vil have væsentlig betydning for din arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.

### **Hverv og bibeskæftigelse**

Du har ret til uden samtykke fra arbejdsgiveren at påtage dig (ulønnede eller symbolsk lønnede) hverv ved siden af dit arbejde. Dette må ikke medføre ulempe for arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren kan ikke i kontrakten forbyde dig at påtage andre hverv.

Du har ret til uden samtykke fra arbejdsgiveren at påtage dig bibeskæftigelse ved siden af din ansættelse. Dette må ikke medføre ulempe for arbejdsgiveren.

Denne må ikke forhindre en lønmodtager i at tage bibeskæftigelse eller behandle lønmodtageren mindre gunstigt på denne baggrund, hvis lønmodtageren fortsat kan arbejde i overensstemmelse med en tidsplan, arbejdsgiveren har fastlagt. Det gælder imidlertid ikke, hvis omstændigheder på arbejdspladsen som sundhed, sikkerhed, beskyttelse af forretningshemmeligheder, integriteten i den offentlige forvaltning, mv., medfører, at bibeskæftigelsen er uforenelig med ansættelsen.

Du må dog ikke udføre hverv eller bibeskæftigelse, som er konkurrerende i forhold til din arbejdsgiver. Dette vil være et brud på din loyalitetsforpligtelse.

### **Uddannelse**

Hvis en arbejdsgiver på baggrund af enten dansk ret, EU-ret eller kollektive overenskomster er forpligtet til at tilbyde lønmodtageren uddannelse for at kunne udføre arbejdet, skal uddannelsen tilbydes uden udgift for den ansatte. Uddannelsen skal desuden så vidt muligt placeres i arbejdstiden og skal tælle som arbejdstid.

### **Klausuler**

Hvis du skal bindes af en konkurrence- og/eller kundeklausul, skal det fremgå af din kontrakt. Du er

kun bundet af en klausul, hvis det står i din kontrakt, eller i et andet dokument, du har skrevet under på.

### **Opfindelser**

Det kan for eksempel være relevant, hvis du skal have et job, hvor det er sandsynligt, at du vil komme til at gøre en opfindelse. Det kan også være relevant, hvis du som person er en "Ole opfinder type", som kunne komme til at gøre en opfindelse enten i relation til dit arbejde eller på et område, som ligger i periferien af dit arbejde. Kontakt os for individuel rådgivning om dette.

### **Opsigelse**

Dit og arbejdsgiverens opsigelsesvarsel bør stå i kontrakten. Du er dog altid som minimum forpligtet og beskyttet af funktionærlovens regler om opsigelse. Hvis du siger op, skal det ske med en måneds varsel til ophør ved en måneds udgang. Hvis arbejdsgiveren siger dig op, skal det ske med et varsel, som afhænger af, hvor længe du har været ansat. Hvis dit opsigelsesvarsel skal være længere end en måned, skal arbejdsgiverens opsigelsesvarsel som minimum forlænges tilsvarende.

### **Prøveperiode**

Prøveperiode betyder, at du og arbejdsgiveren i de tre første måneder af ansættelsesforholdet kan bringe det til ophør med et kortere varsel end funktionærlovens normale opsigelsesvarsler.

I prøveperioden kan arbejdsgiveren sige dig op med 14 dages varsel. Du kan i prøveperioden sige op til øjeblikkelig fratreden, hvis ikke der står noget om varsel i din kontrakt.

Hvis der står, at din opsigelse skal ske med mindst 14 dages varsel, så skal du respektere dette.

### **Sygdom – 120-dages reglen**

Det skal fremgå af kontrakten, hvis arbejdsgiveren skal have mulighed for at afskedige dig med en måneds varsel, hvis du har været syg i 120 dage indenfor 12 måneder. Hvis der ikke står noget herom i din kontrakt, så gælder 120-dages reglen ikke for dig.

### **Pension**

Hvis du skal have pension, skal det stå i din kontrakt. Det samme skal beregningsgrundlaget, ligesom det skal fremgå, om det er dig eller din arbejdsgiver, som skal udrede beløbet.

### **Pensionsalder**

Det er som udgangspunkt ulovligt at have en bestemmelse i kontrakten, om at du skal fratræde når du når en bestemt alder. Udgangspunktet kan gennembrydes hvis aldersgrænsen hviler på et sagligt grundlag. – Det gælder fx for piloter og dommere.

### **Tavshedspligt**

Du må ikke viderebringe eller benytte erhvervshemmeligheder, som du har erhvervet under din ansættelse. Det gælder både under og efter din ansættelse.

### **Øvrige vilkår**

Husk at få en kopi af overenskomster, personalehåndbøger, husaftaler, interne retningslinjer og andet, der regulerer dit ansættelsesforhold. Det er særdeles vigtigt, hvis det fremgår af kontrakten, at du har modtaget, læst eller accepteret indholdet af sådanne aftaler.