

Generelle vilkår for varehuschefer, uddelere og butikshefer ansat i Coop Danmark A/S

**Aftale med Uddelerforeningen under Danmarks Leder Organisation
(DLO)**

Generelle vilkår for varehuschefer, uddelere og butikschefer ansat i Coop Danmark A/S aftalt med Uddelerforeningen under Danmarks Leder Organisation (DLO)

DLO har den generelle forhandlingsret for ovenstående medarbejdergrupper. Der er ikke mellem parterne aftalt en egentlig overenskomst. I stedet holdes - hver gang de generelle overenskomstfornyelser i regi af Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA) er slut - et statusmøde mellem DLO og BBA. På disse statusmøder er følgende generelle vilkår aftalt:

<p>Anciennitet ved selskabsskift Aftalt november 2004 Revideret juli 2007</p>	<p>Fra og med 1. december 2004 bevarer medarbejdere den anciennitet, de allerede har opnået, hvis de efter denne dato uden afbrydelse af ansættelsesforholdet skifter stilling mellem nedennævnte selskaber – herunder mellem de af selskaberne helejede butikker.</p> <p>Fra samme dato vil der ikke længere ske sammenlægning af flere ansættelsesperioder til én jubilæumsanciennitet, og jubilæumsanciennitet vil for disse medarbejdere, og medarbejdere som ansættes fra den 1. december 2004, være den samme som den uafbrudte ansættelsesanciennitet.</p> <p>Allerede ansatte medarbejdere, der er opdateret med en jubilæumsanciennitet sammensat af flere ansættelsesperioder, bevarer denne indtil fratrædelse. Ved genansættelse fra den 1. december 2004 følges for disse medarbejdere således også ovenstående regel om, at jubilæumsanciennitet og ansættelsesanciennitet er den samme.</p> <p>Ovenstående omfatter interne skift i Coop Danmark A/S.</p> <p>For så vidt angår ledere omfatter ovenstående tillige stillingsskift mellem 365discount A/S og Coop Danmark A/S. Definitionen af "ledere" fastlægges i øvrigt af Coop.</p> <p>Med virkning fra 1. januar 2008 sikres der delvis anciennitetsgaranti ved jobskifte fra en A-forening til en Coop butik.</p> <p>Såfremt der ikke aftales fuld anciennitetsoverførelse fra dag 1, sikres uddeleren et minimumsvarsel på 3 måneder.</p> <p>Efter 2 års ansættelse i Coop overføres den fulde anciennitet, der var opsparet fra A-foreningen til Coop regi.</p>
<p>Bilordning Aftalt november 2004</p>	<p>Ved kommende indgang i fribilordningen og ordinære bilskift under ordningen kan der vælges mindre bil med tilsvarende mindre lønværdi.</p> <p>Udgangspunktet er den normale bilværdi på p.t. 62.500, og det maksimum for leasingydelse, der hører til B8.</p>

	<p>Ønskes bil til en mindre leasingydelse, omregnes den individuelle lønværdi proportionalt med ændringen i leasingydelse.</p> <p>Skift til anden bilstørrelse eller fra/til bilordning kan kun ske efter de almindelige regler mht. tidspunkt m.v. og da med regulering af lønnen i forhold til den bilstørrelse, der er tale om.</p>
<p>Brudte måneder Aftalt august 2017</p>	<p>Parterne er enige om, at lønnen for enkelte dage, ved til- eller fratrædelse i månedens løb, beregnes som månedslønnen divideret med månedens kalenderdage, gange med antal kalenderdage inklusive søgnehellidage, den pågældende er ansat.</p>
<p>Børns sygdom og Børns hospitalsindlæggelse Aftalt november 2004 Revideret juli 2007 Revideret august 2017</p>	<p>Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der fra 1. oktober 2017 frihed, til nødvendig pasning af et hjemmeboende barn under 14 år:</p> <p>Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Der er endvidere ret til frihed til nødvendig pasning den efterfølgende hele dag.</p> <p>Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der fra 1. december 2004 frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.</p> <p>Denne frihed gælder fra 1. oktober 2017 også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.</p> <p>Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.</p> <p>Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.</p> <p>Der ydes i denne sammenhæng fuld løn i op til en uges plantid. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.</p>
<p>Børneomsorgsdage Aftalt august 2017</p>	<p>Pr. 1. januar 2018 har medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet ret til at holde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår.</p>

	<p>Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.</p> <p>Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.</p> <p>Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.</p>
<p>e-Boks Aftalt august 2012</p>	<p>Lønseddelen sendes til medarbejdernes e-Boks. Der er enighed om, at Coop med frigørende virkning kan sende andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter ansættelsesforholdet til e-Boks eller anden lignende løsning.</p>
<p>Ferie og ferieoverførsel Aftalt november 2004 Revideret august 2021</p>	<p>Ferieloven er gældende.</p> <p><i>1. Tvistigheder</i> Der er mellem parterne enighed om, at adgangen til tvistløsning i det fagretlige system alene omfatter de nedenfor aftalte fravigelser fra ferieloven.</p> <p><i>2. Ferieoptjening og ferieafholdelse</i> Ferielovens § 5 om optjening af ferie og ferielovens § 6 om afholdelse af ferie ændres således, at ferie optjenes i timer i stedet for i dage og afvikles i timer i stedet for dage. Ferielovens § 8 ændres således, at restferie også kan afholdes i enkelt dage med afvikling i timer.</p> <p>Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.</p> <p>Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.</p> <p><i>3. Overførsel af ferie</i> Ferielovens bestemmelser i § 21 og § 22 er gældende, og ikke omfattet af aftalen i nr. 1, om tvistigheder.</p> <p>Der er enighed om,</p> <ol style="list-style-type: none">1. At der pr. ferieafholdelsesår maksimalt kan overføres 5 dage.2. At der ved ferieafholdelsesårets afslutning kan overføres mere end 5 dage, svarende til de tidligere overførte dage plus maksimalt 5 nye.3. At der ved overførsel af dage dog maksimalt kan henstå 10 dage.4. At der ved feriehindringer ikke er noget maksimum på, hvor mange dage der kan overføres ved ferieafholdelsesårets afslutning og henstå til afvikling i ferieafholdelsesperioden efter den 1. januar.5. Overført ferie kan varsles til afholdelse med en måned, idet ferien betragtes som restferie.

	<p>4. Ferietillæg</p> <p>Ferielovens § 18 følges således, at ferietillæg til medarbejdere med løn under ferie, udbetales 2 gange pr. kalenderår, før ferien holdes.</p> <p>Ferietillæg kan kræves modregnet ved fratæden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg, for ikke afholdt ferie.</p> <p>5. Andre aftaler</p> <p>Medarbejdere ansat på 15 ugentlige plantimer eller derunder holder ferie med feriekort.</p> <p>Parternes feriekortordning opretholdes og tilpasses uden andre tilsigtede realitetsændringer end de, der følger af ovenstående aftaler.</p>
<p>Feriefridage Aftalt august 2017 Revideret august 2021</p>	<p>1. Opsparing</p> <ol style="list-style-type: none">1. Opsparingen starter 1/9 og slutter 31/8. Umiddelbart herefter stilles de opsparede feriefridage til rådighed fra den 1/9 til afholdelse inden 31/12 det efterfølgende kalenderår.2. Der opspares i alt 5 feriefridage over en hel opsparingsperiode på 12 måneder, og forholdsmæssigt ved delvis ansættelse i løbet af opsparingsperioden. Værdien af den enkelte feriefridag udgør 0,5% af den ferieberettigede løn, dvs. 2,5% for alle fem feriefridage.3. Den løbende opsparing af feriefridage til næste afholdelsesår skal vises på lønsedlen sammen med regnskabet for afholdelsesåret. Der vises både dage og timer.4. Hvis medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20% i forhold til optjeningsperiodens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under afholdelse af feriefridage forholdsmæssigt. <p>2. Afholdelse</p> <ol style="list-style-type: none">1. I overensstemmelse med ferielovens princip om, at først optjent ferie afholdes først, afholdes derfor først overført ferie, dernæst feriefridage og til sidst samtidighedsferie.2. Løn under afholdelse af feriefridage indgår ikke i den ferieberettigede løn.

	<ol style="list-style-type: none">3. Ikke afholdt og ikke overførte feriefridage, som ikke er omfattet af feriehindring, kan ikke udbetales, men tilfalder den af parterne oprettede Feriefond.4. Medarbejdere på feriekortordning afholder feriefri- dag som ferie med løn. Der udbetales ved afholdel- sen en forholdsmæssig del af feriefri opsparingen (0,5% af den ferieberettigede løn i opsparingsåret) pr. feriefridag.5. Feriefridage kan varsles til afholdelse på samme måde som restferie efter ferieloven. Feriefridage kan afholdes som enkelt dage med afvikling i timer. <p>3. Overførsel</p> <p>Feriefridage er omfattet af bestemmelserne ovenfor i Ferie, nr. 3 om overførsel af ferie, og de deri nævnte maxima, in- klusive aftalerne om ferieoverførsel ved feriehindringer.</p> <p>4. Fratrædelse</p> <p>Optjente, men ikke afholdte feriefridage udbetales ved fra- trædelse.</p>
<p>Fritvalgsordning Aftalt december 2023</p>	<p>Med virkning fra 1. marts 2024 er alle medarbejdere omfat- tet af en fritvalgsordning på følgende vilkår:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Der afsættes for den enkelte medarbejder 2,5 % (sva- rende til værdien af feriefridagsordningen/6. ferieuge) af den ferieberettigede løn til brug for fritvalg.2. Den enkelte medarbejder kan løbende hver måned vælge placering af midlerne i fritvalgsordningen med virkning fra den efterfølgende måned. Der kan dog maksimalt ændres 2 gange inden for 12 måneder.3. Portionerne udgør hvert enkelt som feriefridage 0,5 % og som løn eller pension 0,45 % af den ferieberettigede løn. Der kan frit vælges mellem feriefridage, løn eller pension, og der kan vælges en eller flere fordelinger. Eventuelt overskydende midler udbetales som løn4. Opsparingen af feriefridage vil følge opsparings- og af- holdelsesmodellen i særbestemmelsernes punkt 8 om feriefridage.5. Nyansatte medarbejdere vælger mellem feriefridage, løn eller pension i forbindelse med ansættelsen og med virkning på ferieopsparing, løn eller pension fra samme tidspunkt.6. For alle ansatte gælder, at såfremt der ikke foretages et valg, vil portionerne blive fordelt med 5 portioner á 0,5 % til feriefridage. <p>Ordningen kan kun reguleres, hvis der mellem DLO og BBA er særskilt enighed herom.</p>

Graviditet, barsel, orlov og adoption

Aftalt juli 2007

Revideret august 2015

Revideret august 2021

Revideret december 2023

Såfremt uddeleren, varehuschefen eller butikschefen på det forventede nedkomsttidspunkt har været ansat 9 måneder i Coop Danmark A/S sikres fuld løn i følgende perioder:

Før forventet nedkomsttidspunkt (graviditetsorlov)	4 uger
Orlov efter fødslen (tidl. barselorlov)	14 uger
Orlov efter fødslen til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger
Orlov herudover (tidl. forældreorlov)	16 uger

Af forældreorlovens 16 uger har den forælder, der har holdt barsel, ret til 5 uger. Den anden forælder har ret til 8 uger og de resterende 3 uger ydes til den ene eller den anden forælder eller kan deles. Holdes orloven reserveret til den enkelte ikke, bortfalder retten til løn.

Forældreorloven på 16 uger skal holdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Forældrene kan holde forældreorloven samtidig.

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpenge-sats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Ved udenlandske adoptioner regnes de 4 uger før modtagelsen fra udrejse af Danmark. De 25 uger regnes fra adoptionslandets udstedelse af pas til barnet.

For forældre til børn født den 1. juli 2023 eller senere gælder:

Såfremt medarbejderen på det forventede nedkomsttidspunkt har været ansat 9 måneder i Coop, sikres medarbejderen fuld løn i følgende perioder:

Før forventet nedkomsttidspunkt (graviditetsorlov)	4 uger
Orlov efter fødslen (tidl. barselorlov)	10 uger
Orlov efter fødslen til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger
Orlov herudover (tidl. forældreorlov)	24 uger

Af orlovens 24 uger har den forælder, der har holdt 10 ugers orlov efter fødslen ret til at holde 9 uger, mens den anden forælder har ret til at holde 10 ugers orlov.

Betalingen i de resterende 5 uger kan deles forældrene imellem, eller ydes til enten den ene eller den anden forælder.

	<p>Holdes orloven reserveret til den enkelte ikke, bortfalder retten til løn.</p> <p>Orloven på de 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.</p> <p>Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpenge-sats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.</p> <p>Ved udenlandske adoptioner regnes de 4 uger før modtagelsen fra udrejse af Danmark. De 24 uger regnes fra adoptionslandets udstedelse af pas til barnet.</p>
<p>Kontingenttræk Administration Aftalt juni 2010</p>	<p>Så snart det teknisk er muligt (formentlig omkring 1.1.2011), er Coop indstillet på at opretholde kontingenttræk for ansatte på orlov uden løn fra Coop. Dette vil ske i form af en negativ lønseddel, der kumuleres løbende, indtil medarbejderen er tilbage fra orlov og igen får udbetalt løn fra Coop.</p>
<p>Løngennemgang Principper for fastsættelse af beregnet løngennemgangsprocent pr. 1. maj Revideret august 2017 Revideret december 2023</p>	<p>Dansk Arbejdsgiverforenings konjunkturlønstatistik for 3. kvartal benyttes. Af den årlige ændring for grupperne Ledelsesarbejde, Højt kvalifikationsniveau og Mellemhøjt kvalifikationsniveau beregnes gennemsnittet</p> <p>Der reguleres for sammenlignelighed i forhold til Coop løndata. Fra den gennemsnitlige årlige udvikling trækkes den interne lønglidning i Coop i perioden, for at få den beregnede reguleringsprocent.</p>
<p>Lønstatistik Aftalt august 2017</p>	<p>Uddelerforeningen modtager hvert år i juli måned en statistik svarende til den model, som Uddelerforeningen har fået i 2017 fra Coop, som viser den butikskædeopdelte nedre og øvre kvartil samt medianen for hhv. uddelere, varehuschefer og butiksfunktionærer.</p>
<p>Opsigelsesgodtgørelse Hovedbestyrelsesmedlemmer DLO Aftalt juni 2010</p>	<p>Medlemmer af DLO's hovedbestyrelse (ansat i butikker under Coop Danmark A/S) tillægges en måneds godtgørelse fra Coop, såfremt hovedbestyrelsesmedlemmet opsiges uden selv at have givet anledning dertil.</p> <p>Parterne er enige om, at beløbet udbetales på baggrund af Tryghedsaftalen og kriterierne i denne, undtagen anciennitet, skal derfor være opfyldt.</p>
<p>Outplacement Aftalt august 2015 Revideret august 2017</p>	<p>Medarbejdere opsagt af Coop, som ikke er fratrådt pr. 1. september 2015, som er omfattet af Tryghedsaftalens betalingsforpligtelse, og som har 12 års eller mere samlet anciennitet i Coop, kan på anmodning få konverteret en del af</p>

	<p>deres fratrædelsesgodtgørelse til en outplacementaftale hos en af Coops normale udbydere af sådanne forløb.</p> <p>Omkostningerne til denne outplacementaftale trækkes fra medarbejderens fratrædelsesgodtgørelse.</p>																
<p>Pension (Arbejdsmarkedspensionsordning) Revideret juli 2007 Redigeret august 2017 Revideret august 2021</p>	<p>Pensionsbidragene udgør:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Bidrag</th> <th>01.01.2009</th> <th>01.01.2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Coop's bidrag</td> <td>10,6%</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Eget bidrag</td> <td>5,4%</td> <td>5,5%</td> </tr> <tr> <td>Samlet bidrag</td> <td>16%</td> <td>16,5%</td> </tr> </tbody> </table>	Bidrag	01.01.2009	01.01.2022	Coop's bidrag	10,6%	11%	Eget bidrag	5,4%	5,5%	Samlet bidrag	16%	16,5%				
Bidrag	01.01.2009	01.01.2022															
Coop's bidrag	10,6%	11%															
Eget bidrag	5,4%	5,5%															
Samlet bidrag	16%	16,5%															
<p>Pensionsbidrag under barselsorlov Aftalt juli 2007 Revideret august 2015 Revideret august 2017 Revideret december 2023</p>	<p>Under den forælder, der holder 14 ugers barselsorlov med fuld løn indbetales et ekstra pensionsbidrag til denne medarbejder, der på nedkomsttidspunktet har været ansat uafbrudt i 9 måneder.</p> <p>Bidraget udgør:</p> <table> <thead> <tr> <th></th> <th>Coop bidrag kr. pr. md.</th> <th>Eget bidrag kr. pr. md.</th> <th>I alt kr. pr. md.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01.07.2015</td> <td>1.360,00</td> <td>680,00</td> <td>2.040,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Under den forælder, der holder de 10 ugers barselsorlov med fuld løn indbetales et ekstra pensionsbidrag til denne medarbejder, der på nedkomsttidspunktet har været ansat uafbrudt i 9 måneder.</p> <p>Bidraget udgør:</p> <table> <thead> <tr> <th></th> <th>Coop bidrag kr. pr. md.</th> <th>Eget bidrag kr. pr. md.</th> <th>I alt kr. pr. md.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01.07.2023</td> <td>2.957,00</td> <td>592,00</td> <td>3.549,00</td> </tr> </tbody> </table>		Coop bidrag kr. pr. md.	Eget bidrag kr. pr. md.	I alt kr. pr. md.	01.07.2015	1.360,00	680,00	2.040,00		Coop bidrag kr. pr. md.	Eget bidrag kr. pr. md.	I alt kr. pr. md.	01.07.2023	2.957,00	592,00	3.549,00
	Coop bidrag kr. pr. md.	Eget bidrag kr. pr. md.	I alt kr. pr. md.														
01.07.2015	1.360,00	680,00	2.040,00														
	Coop bidrag kr. pr. md.	Eget bidrag kr. pr. md.	I alt kr. pr. md.														
01.07.2023	2.957,00	592,00	3.549,00														
<p>Seniorfridage Aftalt juni 2010 Revideret august 2017</p>	<p>Med virkning fra 1. januar 2011 indføres som et seniorpolitisk værktøj fridage med løn i forhold til følgende:</p> <p>Fylt 60 år pr. 1.1.= I alt 1 fridag med løn pr. kalenderår. Fylt 61 år pr. 1.1.= I alt 2 fridage med løn pr. kalenderår. Fylt 62 år pr. 1.1.= I alt 3 fridage med løn pr. kalenderår. Fylt 63 år pr. 1.1.= I alt 4 fridage med løn pr. kalenderår. Fylt 64 år pr. 1.1.= I alt 5 fridage med løn pr. kalenderår.</p> <p>Disse ekstra fridage kan ikke konverteres til løn, de kan ikke overføres fra kalenderår til kalenderår, og de skal holdes som enkelt dage, der ikke placeres i tilknytning til anden frihed med løn, eller i tilknytning til ferie.</p>																

	<p>Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.</p> <p>Det skal dog sikres, at der til enhver tid indbetales til pensionsordningen, så omkostninger og forsikringer er dækket ind.</p> <p>Det konverterede pensionsbidrag opgøres efter nærmere, i Coop administrativt fastsatte regler. DLO orienteres forinden ikrafttrædelse af disse regler om deres indhold.</p>
<p>Tryghedsaftale Revideret juli 2007 Revideret juni 2010</p>	<p>Parterne er enige om, at DLO-området følger reglerne i den til enhver tid værende tryghedsaftale mellem Coop og Funktionærforeningen i Coop.</p> <p>Coop bekræfter samtidig den allerede gældende praksis om, at DLO skal orienteres, inden der foretages endelige effektivering af opsigelse af en varehuschef/uddeler.</p> <p>Parterne er enige om, at dette ikke er en ændring, der påvirker den enkelte medarbejders juridiske position i forhold til Funktionærlovens regler om usaglig opsigelse.</p> <p>Hvor det er ledelsesmæssigt ønskeligt, kan – og bør – der gives en advarsel uanset anciennitet. I andre tilfælde kan stillingens karakter gøre en advarsel mindre relevant, og der vil derfor være formel adgang til at opsiges uden forudgående advarsel, hvilket dog ikke ændrer ved at opsigelsen stadig skal opfylde et saglighedskrav.</p>
<p>Tryghedsaftalen og Lederaftalens § 12 Aftalt august 2015</p>	<p>Eventuel godtgørelse i medfør af Lederaftalens § 12 anses altid for i videst muligt omfang at være indeholdt i eventuel godtgørelse efter Tryghedsaftalen. Bemærk dog, at Lederaftalen ikke gælder for BBA.</p>
<p>Uddannelsesbehov Aftalt juli 2007</p>	<p>Coop anerkender behovet for at uddelere / varehuschefer / Butikshefer med nogen års anciennitet kan have uddannelsesbehov, der ikke umiddelbart imødekommes af de til enhver tid værende uddannelsesstilbud fra Coop.</p> <p>I sådanne tilfælde kan det aftales mellem Coop (typisk via salgschefen) og uddeleren / varehuschefen / butikschefen, at der ydes betalt frihed og hel eller delvis betaling af undervisningsudgift til gennemførelse af et detailhandelsrelevant kursus / uddannelsesforløb hos en ekstern kursusudbyder / uddannelsesinstitution.</p>

Ovenstående sammenskrivning er foretaget i henhold til aftale mellem parterne i januar 2016 og siden redigeret og revideret som følge af parternes aftaleforhandlinger senest i december 2023. Der er enighed om, at sammenskrivningen er udtømmende.

Det er således denne sammenskrivning, der danner grundlag for eventuelle kommende ændringer og tilføjelser i de generelle ansættelsesvilkår for varehuschefer og uddelere ansat i Coop Danmark A/S.

Albertslund, den 13. december 2023

For Danmarks Lederorganisation

For Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation

