

# **Mellemederoverenskomst**

**Overenskomst mellem HK HANDEL og Coop Danmark A/S  
vedrørende løn- og arbejdsvilkår for mellemedere**

**APRIL 2023/2025**



## INDHOLDSFORTEGNELSE

Side	
§ 1 OVERENSKOMSTOMRÅDET	5
§ 2 LØN	5
§ 3 PENSION	6
§ 4 ARBEJDSSTID	7
§ 5 FERIE, FERIEFRIDAGE OG TJENESTEFRIHED	8
§ 6 SYGDOM, GRAVIDITET OG ADOPTION	9
§ 7 BØRNEOMSORGS DAGE	11
§ 8 GRUPPELIVSFORSIKRING	12
§ 9 OPSIGELSE	12
§ 10 TRYGHEDSAFTALE	12
§ 11 FÆLLESBESTEMMELSER	13
§ 12 TILLIDSHVERV	13
§ 13 UDDANNELSE OG KARRIERE	14
§ 14 SÆRLIGE BESTEMMELSER	16
§ 15 OVERENSKOMSTFRAVIGENDE AFTALER	16
§ 16 OVERENSKOMSTENS VARIGHED	17
Bilag 1: Protokollat (af 14. maj 2003 med senere ændringer) mellem HK HANDEL og Coop Danmark A/S vedrørende indgåelse af overenskomst for mellemledere	18
Bilag 2: Afskrift af Tryghedsaftale af 14. maj 1998 mellem Coop Danmark A/S og Handelskartellet i Danmark	21
Bilag 3: Ferie og feriefridage	25
Bilag 4: Aftale vedrørende natarbejde og helbreds kontrol	28
Bilag 5: Protokollater om	31
A) Fremme af muligheder for øget beskæftigelse	31
B) Uddannelses- og Samarbejdsfond for Coop	31
C) Oplysninger ved brug af vikarbureauer	31
Bilag 6: Forståelsespapir vedrørende § 4 om arbejdstid	33
Bilag 7: Indfasning af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden	34
Bilag 8: Ansættelsesforhold ikke længere omfattet af overenskomsten	35
Bilag 9: Fælles uddannelsesrepræsentant	36



## § 1 OVERENSKOMSTOMRÅDET

Denne overenskomst vedrører løn- og arbejdsvilkår for butiksansatte mellemledere med reference til chef/funktionschefniveauet.

Fra mellemlederoverenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt august 2003 udøves den kollektive forhandlingsret for hele overenskomstområdet af Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA) og HK HANDEL.

## § 2 LØN

### Stk. 1

Mellemlederens løn aftales individuelt mellem den enkelte butik og mellemlederen.

### Stk. 2

Lønnen fastsættes således, i forhold til lønnen for butikkens øvrigt ansatte, at den giver udtryk for stillingens indhold og art, samt for mellemlederens kvalifikationer, uddannelse, anciennitet, ansvar og indsats.

### Stk. 3

Vurdering og eventuel regulering af lønnen drøftes én gang årligt ved en samtale mellem mellemlederen og dennes leder.

Lederen tager initiativ til denne samtale, som skal holdes i nær tilknytning til mellemlederens anciennitetsdag i den pågældende butik.

Overenskomtparterne finder det hensigtsmæssigt, at mellemlederen og dennes leder ca. tre måneder efter mellemlederens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdsomfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

Parterne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgsordningen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

### Stk. 4

Hvert år i december, medmindre andet aftales, mødes talsmanden med repræsentanter fra Coops lønområde og Coops HR juridiske område med henblik på, at talsmanden får belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold, samt virksomhedens på dette tidspunkt overvejelser om fastsættelse af butikkernes lønbudget.

### Stk. 5

For hver hele søndag mellemlederen er på arbejde ydes et søndagstillæg<sup>1</sup> på kr. 957,40.

Derudover sikres mellemlederen en fridag pr. hele søndag, lederen har været på arbejde. Fridagen skal lægges i ugen før eller ugen efter arbejds søndagen; dog kan fridagen hvis

---

<sup>1</sup> Overenskomstaftale af 19. december 2017: Tillægget kan kun ændres såfremt der mellem overenskomtparterne er enighed om dette.

særlige driftsmæssige hensyn taler derfor (højtider m.v.) udskydes til afholdelse på et senere tidspunkt.

Såfremt der arbejdes mindre end ½ søndag (mindre end 4,5 time) kan mellemlideren vælge mellem et helt tillæg eller en hel fridag.

### Stk. 6

På linje med de øvrige overenskomster i Coop indføres en fritvalgskonto, der giver mellemlideren mulighed for at vælge løn, pension eller frihed for en given procentdel af lønnen.

Endvidere kan der vælges børneomsorgsdage efter reglerne i § 7 og barnets hele 2. sygefraværsdag. Eventuelle overskydende midler udbetales som løn.

Procentdelen udgør i alt af lønnen:

	1. april 2022	1. april 2024
Fritvalgsprocentdel	7 %	9 %
Feriefridage	2,5 %	2,5%
I alt	9,5 %	11,5 %
Antal portioner	19 á 0,5 %	23 á 0,5 %

Ordningen administreres på samme måde som de øvrige i Coop.

Dog kan der maksimalt vælges feriefridage svarende til 9,5 % eller 19 portioner. Denne begrænsning gælder dog ikke disponering i fritvalgsordningen af feriefridage efter reglerne om seniorferiefridage, jf. § 5, stk. 4. Sådan disponering skal ske forud for opsparringen.

### Stk. 7

Ved beregning af brutte måneder følges den til enhver tid gældende bestemmelse om denne beregning i parternes butiksoverenskomst. 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.<sup>2</sup>

## § 3 PENSION

### Stk. 1

Coop Danmark og mellemlideren indbetaler pensionsbidrag til Pension for Funktionærer med nedenstående satser:

	1. januar 2014	1. juli 2023	1. januar 2024
Coop Danmark A/S	8,7 %	10,7 %	10,75 %
Mellemlideren	3,4 %	1,4%	1,4 %
I alt	12,1 %	12,1 %	12,15 %

<sup>2</sup> Der er enighed om, at eventuelle tilfælde hvor denne beregningsmetode medfører et påviseligt tab for den enkelte medarbejder, på grund af at der er mange timer placeret i de kalenderdage den pågældende er ansat, kan henvendelse herom rettes til Coop med henblik på efterberegning og eventuel efterbetaling.

Indtræden i pensionsordningen forudsætter, at mellemlideren opfylder de til enhver tid overenskomstaftalte alders- og anciennitetskriterier.

Ordningen er obligatorisk og omfatter alle ansatte på overenskomsten - der er fyldt 20 år.

Det er endvidere en betingelse for at være omfattet af ordningen, at den pågældende har været ansat 3 måneder uafbrudt i Coop.

Dog vil mellemledere, der kan dokumentere, at de forud for ansættelse i Coop har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning eller som er fyldt 25 år på ansættelsestidspunktet, være omfattet af nærværende ordning fra ansættelsestidspunktet.

### **Stk. 2**

Allerede ansatte pr. 1. august 2003 kan bibeholde aftale om Modulpension eller AP NetLink i AP Pension.

Såfremt en medarbejder, der i forvejen er omfattet af Modulpension eller AP NetLink i AP Pension, ansættes under denne overenskomst, bibeholdes pensionsaftalen i AP Pension.

### **Stk. 3**

Eventuelle ændringer i ordningerne skal forhandles mellem Coop Danmark og HK HANDEL.

## **§ 4 ARBEJDSTID**

### **Stk. 1**

Som overordnet mål bør det tilstræbes, at arbejdstiden følger gældende arbejdstid for øvrige medarbejdere i butikken.

Udgangspunktet for ansættelse er fuldtidsansættelse, og mellemledere indgår i butikkens løbende vagtplaner for øvrige medarbejdere.

Det tilstræbes, at mellemliderens arbejdstid fredag før en friweekend ikke slutter senere end kl. 17.00.

Som bilag 6 er optrykt kopi af forståelsespapir af 3. december 2010 vedrørende § 4.

### **Stk. 2**

Mellemledere der er fratrukket for at gå på efterløn eller folkepension kan indgå en aftale om 0-plantimer.

Med indførelsen af denne ansættelsesmulighed er der mellem parterne enighed om at formålet er at kunne knytte gode, kompetente og erfarne mellemledere til Coop med henblik på at kunne træde til i forbindelse med f.eks. kampagner, medlemsarrangementer, som ferieafløser, som afløser i forbindelse med sygdom og ved enkeltvagter.

Ansættelse af disse medarbejdere tæller ikke med i opgørelsen af adgangen til at antage tilskudsmedarbejdere.

## § 5 FERIE, FERIEFRIDAGE OG TJENESTEFRIHED

### Stk. 1

Der henvises til Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S, jf. også Bilag 3.

### Stk. 2

Feriegodtgørelsen udgør 12,5%.

**Stk. 3** Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

### Stk. 4

Fra 11 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder kan mellemlideren og Coop Danmark aftale, at et antal feriefridage (p.t. maksimalt 5 feriefridage á 0,5% plus 2 fritvalgsportioner á 0,5%) skal hensættes som seniorferiefridage, som kan benyttes i forbindelse med indgåelse af en eventuel Senioraftale, jf. Coop Danmarks Seniorpolitik, hvor en sådan måtte indeholde aftale om arbejdstidsreduktion fra 5 år før folkepensionsalderen. Seniorferiefridage er ikke omfattet af den i overenskomstens bilag 3 om Ferie omhandlede begrænsning i antallet af overførte feriefridage.

### Stk. 5

Som et seniorpolitisk værktøj har mellemlidere under denne overenskomst ekstra fridage med løn i forhold til følgende:

<b>a)</b>	<b>Fylt 60 år</b>	I alt 1 ekstra fridag med løn pr. år
<b>b)</b>	<b>Fylt 61 år</b>	I alt 2 ekstra fridage med løn pr. år
<b>c)</b>	<b>Fylt 62 år</b>	I alt 3 ekstra fridage med løn pr. år
<b>d)</b>	<b>Fylt 63 år</b>	I alt 4 ekstra fridage med løn pr. år
<b>e)</b>	<b>Fylt 64 år</b>	I alt 5 ekstra fridage med løn pr. år

Disse ekstra fridage kan ikke konverteres til løn, de kan ikke overføres fra kalenderår til kalenderår og de skal holdes som enkeltdage, der ikke placeres i tilknytning til anden frihed med løn, eller i tilknytning til ferie.

Såfremt mellemlideren ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Det skal dog sikres, at det til enhver tid indbetales til pensionsordningen, så omkostninger og forsikringer er dækket ind.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes på mellemliderens fritvalgskonto.

Om tjenestefrihed med og uden løn se i øvrigt Fællesbestemmelser for Coop.

Sygdom forud for en planlagt seniorferiefridag eller seniorfridag giver ret til en erstatnings-seniorfridag, såfremt den er medarbejderbetalt.



## § 6 SYGDOM, GRAVIDITET OG ADOPTION

### Stk. 1

Der ydes løn under sygdom i overensstemmelse med funktionærlovens regler herom.

### Stk. 2

Om reglerne ved graviditet henvises til funktionærlovens § 7, og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) .

### Stk. 3

Udgør halv løn et større beløb end de oppebårne dagpenge, er virksomheden pligtig til at udrede differencen.

### Stk. 4

Såfremt funktionæren på det forventede nedkomsttidspunkt har været ansat 9 måneder i Coop Danmark A/S sikres fuld løn i følgende perioder:

<b>Før forventet nedkomsttidspunkt (Graviditetsorlov)</b>	4 uger
<b>Orlov efter fødslen (tidl. barselorlov)</b>	10 uger
<b>Orlov efter fødslen til den anden forælder (tidl. fædreorlov)</b>	2 uger
<b>Orlov her udover (tidl. forældreorlov)</b>	20 uger

Af orlovens 20 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 8 ugers orlov. Holdes orloven reserveret til den enkelte ikke, bortfalder retten til løn.

Betalingen i de resterende 3 uger kan deles forældrene imellem, eller ydes til enten den ene eller den anden forælder.

Orloven på 20 uger skal holdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

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

<b>Før forventet nedkomsttidspunkt (Graviditetsorlov)</b>	4 uger
<b>Orlov efter fødslen (tidl. barselorlov)</b>	10 uger
<b>Orlov efter fødslen til den anden forælder (tidl. fædreorlov)</b>	2 uger
<b>Orlov her udover (tidl. forældreorlov)</b>	24 uger

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

Holdes orloven reserveret til den enkelte ikke, bortfalder retten til løn.

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

Orloven på 24 uger skal holdes indenfor 52 uger efter fødslen. Forældrene kan holde orloven samtidig.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

### Stk. 5

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

### Stk. 6

Såfremt funktionæren på tidspunktet for modtagelsen af et adoptionsbarn har været ansat uafbrudt i 9 måneder i Coop Danmark A/S A/S, sikres funktionæren fuld løn i følgende perioder:

<b>Udrejseorlov</b>	op til 4 uger
<b>Orlov efter modtagelsen til den ene forælder</b>	10 uger
<b>Orlov efter modtagelsen til den anden forælder</b>	2 uger
<b>Orlov her udover</b>	20 uger

Af orlovens 20 uger har den forælder der har holdt 10 ugers orlov efter modtagelsen ret til 9 uger. Den anden forælder har ret til 8 ugers orlov. Holdes orloven reserveret til den enkelte ikke, bortfalder retten til løn.

Betalingen i de resterende 3 uger kan deles forældrene imellem, eller ydes til enten den ene eller den anden forælder.

Orloven på 20 uger skal holdes indenfor 52 uger efter modtagelsen.

Forældrene kan holde de 20 ugers orlov samtidig.

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

<b>Udrejseorlov</b>	4 uger
<b>Orlov efter modtagelsen til den ene forælder</b>	10 uger
<b>Orlov efter modtagelsen til den anden forælder</b>	2 uger
<b>Orlov her udover</b>	24 uger

Af orlovens 20 uger har den forælder der har holdt 10 ugers orlov efter modtagelsen ret til 9 uger. Den anden forælder har ret til 10 ugers orlov.

Holdes orloven reserveret til den enkelte ikke, bortfalder retten til løn.

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

Orloven på 24 uger skal holdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Forældrene kan holde orloven samtidig.

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

Desuden sikres fuld løn i op til 4 uger før modtagelsesdagen.

### Stk. 7

Under de første 14 ugers barselorlov indbetales til mellemledere med mere end 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt et ekstra pensionsbidrag på (for deltidsansatte afregnes forholdsmæssigt):

	Coop	Mellemlederen	I alt kr. pr. md.
1. juli 2014	1.360,00	680,00	2.040,00

Til kvindelige medarbejdere, som på det forventede fødselstidspunkt har en anciennitet på 9 måneder eller mere, og som derfor er på barselorlov med fuld løn, ydes i de 10 ugers orlov efter fødslen et ekstra pensionsbidrag som udgør kr. pr. måned:

	Coop	Mellemlederen	I alt kr. pr. md.
1. juli 2023	2.957,00	592,00	3.549,00

## § 7 BØRNEOMSORGSDAGE

### Stk. 1

Mellemledere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til at holde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår.

Mellemlederen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn mellemlederen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

### Stk. 2

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og mellemlederen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

### Stk. 3

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men mellemlederen kan finansiere friheden via sin Fritvalgsordning.

Parterne er enige om, at reglen om børneomsorgsdage, bortset fra anciennitetskravet og barnets alder, gælder for den samme personkreds, der har ret til at holde barns første sygedag.

## § 8 GRUPPELIVSFORSIKRING

Mellemlideren er omfattet af en af Coop Danmark A/S oprettet gruppelivsforsikring i AP Pension. Coop Danmark A/S betaler præmien, mens mellemlideren via lønberegning bliver beskattet af præmiebeløbet.<sup>3</sup>

Mellemledere – omfattet af arbejdsmarkedspension i enten AP Pension eller Pension for Funktionærer - er desuden omfattet af en forsikring vedrørende kritisk sygdom.

## § 9 OPSIGELSE

### Stk. 1

De gensidige opsigelsesvarsler for mellemledere fremgår af Funktionærloven.

### Stk. 2

Mellemledere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

### Stk. 3

Mellemledere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i Coop, har ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i § 13 om uddannelse. Under samme betingelser har mellemlideren endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra MinUddannelse i op til to uger.

### Stk. 4

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til uddannelse efter reglerne i §13.

## § 10 TRYGHEDSAFTALE

Mellemlideren er omfattet af Tryghedsaftalen indgået mellem Coop Danmark A/S og Handelskartellet i Danmark.

Afskrift af Tryghedsaftalen er optaget i denne overenskomst som Bilag 2.

---

<sup>3</sup> Med virkning fra 1. januar 2024 udgår overenskomstens gruppelivsforsikring og med virkning fra samme dato forhøjes det arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag med 0,05 %.

## § 11 FÆLLESBESTEMMELSER

De til enhver tid gældende Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark er gældende for dette overenskomstområde.

Endvidere gælder "Håndbog om Hovedaftale med bilag".

## § 12 TILLIDSHVERV

### Stk. 1

De organiserede mellemledere har fra deres midte ret til at vælge én talsmand. Coop Danmark A/S har påtaleret. Eventuel indsigelse skal være HK HANDEL i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelse om valget.

Der kan efter samme regler tillige vælges en suppleant for talsmanden.

Overenskomstens bestemmelser om talsmand følger i øvrigt principperne i de normale regler om tillidsrepræsentanter, herunder påtaleretten overfor valget.

Talsmanden må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

### Stk. 2

Talsmanden skal udføre sine opgaver på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for arbejdets udførelse. Talsmanden kan efter aftale mellem Coop Danmark A/S og HK HANDEL fritages helt eller delvis for det daglige arbejde.

### Stk. 3

En talsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og kan ikke gennemføres før efter forudgående forhandling mellem Coop Danmark A/S og HK HANDEL.

Fastholder Coop Danmark A/S den påtænkte opsigelse, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet på tidspunktet for forhandlingsbegæringens fremkomst til forbundet.

Ophører talsmanden med at være talsmand efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af talsmandshvervet.

Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at opsigelse efter prøvetidens udløb sker til fratræden ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for den ansatte.

En mellemleder, der ophører med at være talsmand efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om mellemlederens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest 1 måned fra ophøret af talsmandshvervet og på mellemlederens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan opdateringen skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har mellemlideren ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende talsmandshverv har mellemlideren ret til 6 ugers faglig opdatering.

Mellemlideren deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan virksomheden søge støtte til resterende kursusudgifter fra Kompetencefonden efter de gældende regler herfor. Kompetencefonden afsætter de nødvendige midler hertil. Der medgår ikke uger fra selvvalgt uddannelse i forbindelse med faglig opdatering.

#### **Stk. 4**

Såfremt der er it- og internetadgang på arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsplads, skal arbejdsmiljørepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

#### **Stk. 5**

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Talsmanden gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om talsmandens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af HK HANDEL. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når butikken har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

Talsmanden modtager med henblik på håndteringen af møderne med de nyansatte månedsvis en liste over nyansatte på overenskomsten og deres organisatoriske tilhørsforhold.

## **§ 13 UDDANNELSE OG KARRIERE**

#### **Stk. 1**

Mellemliderne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i Coop for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt Coops og mellemlidernes udviklingsmuligheder.

Opkvalificering og efter- og videreuddannelse er vigtig. Det anbefales derfor at mellemliderne deltager i Coops relevante efter- og videreuddannelse, fx grundlæggende lederuddannelse eller lederuddannelse på højere niveau.

Derudover skal der tillige være mulighed for frihed med eller uden løn til uddannelse.

Plan for uddannelse og karriere indgår i den årlige udviklingssamtale.

#### **Stk. 2**

Overenskomstens kompetenceudviklingsfond<sup>4</sup> giver - efter nærmere retningslinjer - adgang til, at mellemlideren med 100%'s løndækning fra fonden kan gå på selvvalgt uddannelse i op til 2 uger pr. år. Der ydes ikke løn fra Coop under denne uddannelse.

<sup>4</sup> I Coop er der aftalt etableret en fælles kompetenceudviklingsfond for alle HK HANDELS overenskomstmråder inklusive Fakta A/S. Fonden hedder MinUddannelse.

a) Alle mellemledere med mere end 6 måneders anciennitet omfattet af denne overenskomst har ret til frihed til selvvalgt uddannelse i op til 2 uger om året. I overenskomstperioden 2023-2025 er det aftalt at se bort fra anciennitetskravet.

b) Den enkelte mellemleder kan opspare/overføre ikke forbrugt frihed til selvvalgt uddannelse i op til 3 år – svarende til 6 ugers frihed i det 3. år.

c) Opsparing/overførsel af frihed til selvvalgt uddannelse bekræftes skriftligt mellem mellemlederen og dennes chef.

d) Opsparing/overførsel følger de til enhver tid gældende regler i Coop om overførsel af anciennitet m.m. ved skift mellem juridiske enheder i Coop koncernen. For mellemledere med anciennitetsoverførsel fra en selvstændig brugsforening gælder dog, at opsparing ikke videreføres til det nye ansættelsesforhold i Coop Danmark.

e) Mellemledere, der er repræsentanter i bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden, har mulighed for frihed en dag om året til deltagelse i et erfa-møde, der afholdes af HK HANDEL. Mellemlederen modtager dækning for løntab og passende udgifter til transport fra kompetenceudviklingsfonden.

Bidraget til kompetencefonden udgør kr. 200 pr. år pr. fuldtidsansat.

### Stk. 3

Der gives ret til et uddannelsesløft til fuldt akademiuddannelsesniveau (60 ECTS points) over en treårig periode. Dette indebærer frihed til uddannelsesforløbet på op til i alt 12 uger, svarende til 10 dages frihed pr. akademimodul af 10 ECTS point.

Forudsætningerne for løftet er at:

- Uddannelsesforløbet aftales med arbejdsgiver
- Mellemlederen forbruger ret til i alt 6 års selvvalgt uddannelse, hvoraf der er akkumuleret i to forudgående år (år 1 og 2), inden uddannelsen påbegyndes, og gennemføres (år 3, 4 og 5)
- De 10 dages selvvalgt uddannelse som optjenes i det førstkommende år efter afsluttet akademiuddannelsesforløb (år 6) anses ligeledes for forbrugt i forbindelse med uddannelsesforløbet
- Mellemlederen modtager sin sædvanlige løn under uddannelsen samt dækning af kursusgebyr, materialer m.m. som sædvanligt ved selvvalgt uddannelse.

I det omfang anvendelsen af kompetencefonden, jf. nærværende aftale, skaber et stort pres på midlerne i fonden, er parterne enige om, at man i bestyrelsen fastsætter grænserne for anvendelse til dette formål.

Virksomheden kan søge kompetencefonden om 100 % lønkomensation til sådanne aftaler, opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet SVU.

Kompetencefondens bestyrelse fastlægger anbefalede akademiforløb med udgangspunkt i den eksisterende positivliste.

Kompetencefondens bestyrelse kan stille forslag om justeringer af aftalen i overenskomstperioden.

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. den 28. februar 2025.

Parterne er enige om at udvide mulighederne for uddannelse i forbindelse med opsigelse, så uddannelse med støtte fra "MinUddannelse" kan gennemføres efter udløbet af opsigelsesvarslet. Under samme forudsætninger som på sammenligningsområdet, indsættes følgende i § 13:

"Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel mellemløbet som virksomhed skal medvirke til. Bestyrelsen i MinUddannelse kan kræve dokumentation fra begge parter.
- b. Mellemløbet skal have søgt og modtaget tilsagn MinUddannelse om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
- c. Den pågældende fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra MinUddannelse viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
- d. Kompetenceudvikling med støtte fra MinUddannelse skal være gennemført senest tre måneder efter udløbet af mellemløbet opsigelsesvarsel.

Støtten fra MinUddannelse til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet."

Hvis den nye lovgivning falder på plads, er parterne enige om at mødes med henblik på at drøfte, om der er behov for justeringer i de aftalte formuleringer. Der er enighed om hurtigst muligt - efter tilsvarende møde på sammenligningsområdet har fundet sted og er endt i enighed - at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne.

## § 14 SÆRLIGE BESTEMMELSER

Ingen nuværende højere lønninger eller andre goder må forringes som følge af denne overenskomst.

## § 15 OVERENSKOMSTFRAVIGENDE AFTALER

Der er enighed om det hensigtsmæssige i, at der opbygges erfaring med overenskomstfravigende aftaler.

Der er derfor enighed om, at der på overenskomstens område kan indgås overenskomstfravigende aftaler, herunder bl.a. om fravigelse af overenskomstens regler om løn og/eller



arbejdstid, samt om eksempelvis kædesamarbejde ved selvadministration af kompetencefonde.

Sådanne aftaler indgås lokalt mellem virksomheden, respektive grupper af virksomheder og den eller de mellemledere, der omfattes af aftalen. Før aftalen kan træde i kraft skal den godkendes af overenskomstens parter.

## **§ 16 OVERENSKOMSTENS VARIGHED**

Overenskomsten træder i kraft 1. april 2023 og er gældende indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. april, dog tidligst 1. april 2025.

København, den 8. juni 2023

HK HANDEL

BBA

*sign. Mette Høgh*

*sign. Claus Eefsen*

## **Bilag 1: Protokollat (af 14. maj 2003 med senere ændringer) mellem HK HANDEL og Coop Danmark A/S vedrørende indgåelse af overenskomst for mellemledere**

---

### **1. Generelt**

Med indgåelsen af ovennævnte mellemlederoverenskomst har parterne lagt organisatoriske og funktionsmæssige principper til grund, i stedet for de hidtidige butiksomsætningsmæssige grænser.

Som grundlag for de organisatoriske og funktionsmæssige principper har Coop Danmark præsenteret typetilfælde af organisatoriske modeller for store, mellemstore og små butikker i kæderne Kvickly (inklusive Kvickly xtra) og SuperBrugsen.

Der er enighed om, at der både inden for den enkelte butikskæde og i forholdet mellem store, mellemstore og små butikker kan finde tilpasninger sted som følge af såvel specielle lokale forhold som almindelig organisationsudvikling. Coop Danmark kan foretage sådan tilpasning og udvikling i overensstemmelse med de organisatoriske og funktionsmæssige principper. Ændringer, der fraviger de organisatoriske og funktionsmæssige principper, kan kun foretages efter aftale med HK HANDEL.

### **2. Lønforhold**

Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner kan indbringes for paritetisk nævn, hvis det er åbenbart, at der består et væsentligt misforhold mellem lønnen og stillingens samlede indhold, jf. stk. 2.

Det paritetiske nævn nedsættes med to repræsentanter for hver af parterne med det formål at forebygge, at funktionslønnen resulterer i et større antal sager.

Såfremt der blandt medlemmerne af det paritetiske nævn ikke kan opnås flertal for afgørelse i en konkret sag, udvides nævnet med en uvildig opmand, som udpeges af parterne i fællesskab. I tilfælde af fortsat uenighed bliver opmandens opfattelse herefter udslagsgivende.

Ved udvidelse af nævnet finder almindelig praksis vedrørende faglig voldgift anvendelse med de tillempelser, som følger af forholdets natur.

Opmanden træffer dog, efter en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, afgørelse om fastsættelse og fordeling af sagens omkostninger, ligesom opmanden ved unødigt trætte af nævnet kan pålægge bod. Endelig kan opmanden træffe afgørelse om, at en konkret sag afgøres ved skriftlig behandling.

### 3. Overenskomstens afgrænsning

Der er på ikrafttrædelsestidspunktet enighed om, at der er adgang til at ansætte følgende mellemledere i butikkerne:

Kvickly (mellem varehuse)	9
Kvickly (mindre varehuse)	6
SuperBrugsen (store butikker)	3
SuperBrugsen (mellem butikker)	2
SuperBrugsen (mindre butikker)	3
Dagli’-/LokalBrugsen	1

Der er enighed om, at det kun er i Dagli’-/LokalBrugsen butikker med en årlig butiksvareomsætning på 12 mio. kr. eller derover der kan ansættes en medarbejder under mellemlederoverenskomsten.

Coop Danmark A/S har som baggrund for disse antal oplyst, at det tilsvarende antal ledere og funktionschefer vil udgøre:

Kvickly (mellem varehuse)	5
Kvickly (mindre varehuse)	5
SuperBrugsen (store butikker)	4
SuperBrugsen (mellem butikker)	3
SuperBrugsen (mindre butikker)	1
Dagli’-/LokalBrugsen	1

### 4. Øvrige forhold

1. For mellemledere udfærdiges på samme måde som for medarbejdere under HK HANDELS butiksoverenskomst en arbejdsplan, som også tager højde for kompensation i arbejdstiden i forhold til årets antal af helligdage.
2. Der er for så vidt angår overgangsperioden enighed om,
  - at allerede ansatte medarbejdere, med et specifikt arbejdsområde, som tilbydes ansættelse som mellemleder inden for dette arbejdsområde, ikke må afskediges, eller udsættes for forandringer i forhold til sine eksisterende arbejdsfunktioner, som retligt må ligestilles med en afskedigelse (væsentlige ændringer), som følge af, at den enkelte ikke måtte ønske at tage mod tilbuddet, og
  - at medarbejdere med en løn lig med eller over den aftalte garantiløn ikke kan tilbydes ansættelse som mellemleder til garantilønnen plus et personligt tillæg der tilsammen ligger under den hidtidige løn samt tillæg regnet tre måneder tilbage fra mellemlederansættelsen.
3. Der er enighed om, at parterne på et årligt møde drøfter udviklingen i antallet af ansatte på overenskomstområdet. HK HANDEL kan på anmodning få udleveret en liste over antallet af mellemledere opgjort pr. butik.

4. Efter eksklusivbestemmelsernes bortfald er parterne enige om, at Coop's pligt til "at anbefale mellemledere medlemskab af HK" er opfyldt ved, at HK Mellemledergruppen optages som medunderskriver på det brev, som Coop Faglig aftalemæssigt har ret til at få vedlagt ved udsendelse af kontrakter til nye ansatte.
5. Der er enighed om, at der med overenskomstens udløbsdato pr. 1. april tilsigtes videreførelse af praksis, hvorefter overenskomstfornyelsen forhandles efter fornyelsen af øvrige overenskomster og andre aftaler vedrørende butiksområdet i Coop Danmark.
6. Der er enighed om, at overenskomstens § 3, stk. 1, 2. afsnit ikke er i strid med overenskomstens § 12.

## **5. Historik**

Protokollatet er aftalt og underskrevet 14. maj 2003 og efterfølgende godkendt af begge parter. Protokollatet er senest revideret 22. maj 2012 ved den ordinære overenskomstfornyelse.

Albertslund, den 14. maj 2003

HK HANDEL

Coop Danmark A/S

## **Bilag 2: Afskrift af Tryghedsaftale af 14. maj 1998 mellem Coop Danmark A/S og Handelskartellet i Danmark**

---

### **§ 1 Aftalens gyldighedsområde**

Aftalen vedrører alle overenskomstområder mellem parterne.

### **§ 2 Aftalens formål**

Aftalen skal medvirke til sikring af arbejdstilfredsheden og medarbejdernes tryghed i ansættelsen og således bidrage til fremme af et godt arbejdsklima.

### **§ 3 Information**

For at give den enkelte medarbejder mulighed for egen vurdering af sikkerheden for den fortsatte beskæftigelse er Coop og landsklubberne ansvarlige for, at der gennem samarbejdsorganerne og på anden måde gives en løbende information om virksomhedens aktuelle situation og om dens planer for fremtiden i det omfang, disse oplysninger ikke skader Coops interesser. Informationen underbygges i nødvendigt og muligt omfang med regnskaber, budgetter, handlingsplaner eller lignende.

### **§ 4 Ændringer af arbejdspladsen**

I forbindelse med iværksættelse af arbejdspladsændringer gives der så tidligt som muligt de enkelte, berørte medarbejdere og den stedlige tillidsrepræsentant konkret oplysning om, hvordan de pågældende medarbejders situation påvirkes af ændringerne, og medarbejderne har ret til på anmodning at drøfte evt. spørgsmål i tilknytning til ændringerne med nærmeste overordnede.

### **§ 5 Opsigelse**

1. Ved opsigelser skelnes mellem fire forskellige årsagsgrupper:
  - a. Opsigelser som følge af aktivitetsnedgang, der skyldes svigtende afsætning og lignende.
  - b. Opsigelser som følge af rationalisering og strukturel omlægning af arbejdspladsen.
  - c. Opsigelser som følge af svigtende evne til at varetage fortsat beskæftigelse, f.eks. som følge af invaliditet, sygdom eller svagelighed.

- d. Opsigelser som følge af andre forhold hos medarbejderen, f.eks. utilfredsstillende arbejdsindsats, som ikke kan afhjælpes ved træning.
2. Tillidsrepræsentanten skal orienteres om de individuelle afskedigelser, der er nævnt i stk. 1 c og d.
  3. Opsigelse af medarbejdere med over 3 års anciennitet som følge af de grunde, der er nævnt i stykke 1, punkterne a og b, skal søges modvirket ved langtidsplanlægning og ved omskoling og/eller flytning, evt. med økonomisk støtte.
  4. Ved fuldt bortfald af stillinger under de omstændigheder, der er nævnt i stykke 1, punkterne a og b, skal der søges tilbudt berørte medarbejdere anden passende beskæftigelse.

Om et beskæftigelsestilbud er passende, vurderes konkret i forhold til medarbejderens hidtidige stilling, uddannelse og evner. Et stillingstilbud er ikke passende, såfremt det indeholder forringelser i forhold til rejseafstand fra bopæl til arbejdssted, stillingsindhold og indtjening, som går væsentligt ud over grænsen for ændringer, der kræver personligt opsigelsesvarsel.

Coops regler vedrørende flyttegodtgørelse til medarbejderne finder anvendelse.

5. Kan der ved opsigelse af grunde som nævnt i stykke 1, punkterne a og b, ikke tilbydes anden passende beskæftigelse inden en måned før opsigelsesvarslets udløb, ydes der medarbejderen en fratrædelsesgodtgørelse, der ud over evt. fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a, beregnes således på grundlag af uafbrudt anciennitet:

Efter antal hele ansættelsesår	% af månedsløn ved opsigelsens udløb	Dog ydes der mindst følgende beløb kr. pr. 1. juli 2013 (på fuldtidsbasis)
6	70	24.682
7	95	24.682
8	110	28.578
9	120	31.179
10	130	33.777
11	140	36.376
12	150	38.974
13	160	41.571
14	170	44.167
15	180	46.766
16	190	49.365
17	200	51.964

Medarbejdere, der fratræder efter 1. juni 1998, og som ikke har ret til fratrædelsesgodtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2a, har dog efter 15 hele ansættelsesår ret til 200%, og efter 18 hele ansættelsesår ret til 300% af månedslønnen ved opsigelsens udløb.

Hvert år pr. 1. juli vurderer Coop og Handelskartellet i Danmark på grundlag af tabel 2 i Nyt fra Danmarks Statistik (lønindekset for "alle" november/november), om der er basis for regulering af nævnte faste kronebeløb.

De faste kronebeløb beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte.

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales sammen med sidste normale lønudbetaling.

Afviser medarbejderen et tilbud om passende beskæftigelse, udbetales der ingen fratrædelsesgodtgørelse, uanset medarbejderens begrundelse for afvisningen.

Udbetaling finder ikke sted for medarbejdere, der ved fratræden er fyldt 62½ år.

6. Når svigtende erhvervsevne ved hidtidig beskæftigelse truer den enkeltes fortsatte ansættelse, skal mulighederne for flytning til andet arbejde undersøges.

Coop vil normalt i de situationer (jf. stk. 1c), hvor lønnedgang kan komme på tale, yde et overgangsbeløb, der efter orientering af landsklubben fastsættes under hensyn til vedkommendes anciennitet.

## **§ 6**

### **Opsigelse pga. arbejdsskade og erhvervssygdom**

Opsiges en medarbejder på grund af en arbejdsskade eller erhvervssygdom, som vedkommende har pådraget sig i Coop, udbetales der fratrædelsesgodtgørelse efter reglen i §5, stk. 5, såfremt skaden eller sygdommen medfører tilkendelse af løbende, årlige udbetalinger fra arbejdsskadeforsikringen.

## **§ 7**

### **Advarsel**

Individuelle opsigelser som følge af de årsager, der er nævnt under stk. 1d, kan ikke finde sted uden forudgående skriftlig advarsel, hvis vedkommende har mere end 3 års anciennitet. Herfra er undtaget tilfælde, hvor medarbejderen bortvises, og tilfælde af opsigelse, som ligger på grænsen til bortvisning.

Tillidsrepræsentanten modtager – medmindre medarbejderen ikke ønsker dette - kopi af advarslen.

## **§ 8**

### **Gyldighed**

Aftalen afløser tryghedsaftale af 24. februar 1986 og træder i kraft 1. september 1991. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. februar, dog tidligst 1. februar 1994.

Aftalen er indgået under den forudsætning, at Coop Danmark ikke udefra pålægges forpligtelser af lignende art. Coop Danmark tager derfor forbehold for, at tryghedsaftalen i givet fald tages op til revision, hvis der kommer sådanne forpligtelser.

Albertslund, den 14. maj 1998

Handelskartellet i Danmark

*(sign. Jørgen Hoppe)*

Coop Danmark A/S

*(sign. Hans Havsager)*



## Bilag 3: Ferie og feriefridage

---

(Afskrift af Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S  
20. udgave 2020 – 2023)

### **PROKOLLAT OM FERIE**

#### **Mellem Handelsrådets Koordinationsudvalg (HAK) og Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA)**

Der er mellem parterne indgået følgende aftale vedrørende visse elementer i ferieloven, som træder i kraft den 1. september 2020. Aftalen afløser pr. denne dato den gældende aftale af 2. april 2002.

#### **1. Tvistigheder**

Der er mellem parterne enighed om, at adgangen til tvistløsning i det fagretlige system alene omfatter de nedenfor aftalte fravigelser fra ferieloven.

#### **2. Ferieoptjening og ferieafholdelse**

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.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

#### **3. Overførsel af ferie**

Ferielovens bestemmelser i § 21 og § 22 er gældende, og ikke omfattet af aftalen i nr. 1, om tvistigheder.

Der er enighed om,

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.
6. Overført ferie kan dog kun varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede var placeret i denne periode (varslet eller aftalt), eller der er enighed om afholdelse af den overførte ferie i opsigelsesperioden.
7. Overført ferie, som er overført på grund af en lovlig feriehindring, kan ikke betragtes som afholdt i en fritstillingsperiode, medmindre der er enighed om dette.

#### **4. Ferieophør**

Ferielovens § 6, stk. 2 suppleres således, at hvis ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

#### **5. Ferietillæg**

Ferielovens § 18 følges således, at ferietillæg til medarbejdere med løn under ferie, udbetales 2 gange pr. kalenderår, før ferien holdes.

Ferietillæg kan kræves modregnet ved fratæden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

#### **6. Andre aftaler**

Medarbejdere ansat på 15 ugentlige plantimer eller derunder holder ferie med ferie-kort.

### **PROTOKOLLAT OM FERIEFRIDAGE**

#### **Mellem Handelsrådets Koordinationsudvalg (HAK) og Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA)**

Der er mellem parterne indgået følgende aftale vedrørende feriefridage med virkning fra 1. september 2020 gældende alle medarbejdere ansat på en overenskomst med forbund under HAK:

#### **1. Opsparing**

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.
3. Den løbende opsparring af feriefridage til næste afholdelsesår skal vises på løn-sedlen sammen med regnskabet for afholdelsesåret. Der vises både dage og timer.
4. Hvis medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietids-punktet afviger med mere end 20% i forhold til optjeningsperiodens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under afholdelse af feriefri-dage forholdsmæssigt.

#### **2. Afholdelse**

1. I overensstemmelse med ferielovens princip om, at først optjent ferie afholdes først, afholdes derfor først overført ferie, dernæst feriefridage og til sidst samtidig-hedsferie.
2. Løn under afholdelse af feriefridage indgår ikke i den ferieberettigede løn.
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 ferieordning afholder feriefridag som ferie med løn. Der ud-betales ved afholdelsen en forholdsmæssig del af feriefri opsparringen (0,5% af den ferieberettigede løn i opsparingsåret) pr. feriefridag.

5. Feriefridage kan varsles til afholdelse på samme måde som restferie efter ferieloven.

### **3. Overførsel**

Feriefridage er omfattet af bestemmelserne i Protokollat om Ferie, nr. 3 om overførsel af ferie, og de deri nævnte maxima, inklusive aftalerne om ferieoverførsel ved feriehindringer.

### **4. Fratrædelse**

Optjente men ikke afholdte feriefridage udbetales ved fratrædelse.

### **5. Fritvalgsordning**

For medarbejdere der er omfattet af en overenskomstaffalt fritvalgsordning, gælder i øvrigt følgende:

1. I fritvalgsordningen for Coop indgår værdien af feriefridage. Der kan således frit vælges opsparing af et antal feriefridage. Den del der ikke anvendes til feriefridage udbetales løbende direkte til medarbejderen som løn eller til pension. Sammensætningen af feriefridage, løn og pension er et medarbejdervalg.
2. Såfremt medarbejderen ikke foretager et valg, opspares til 5 feriefridage og den resterende del udbetales som løn.
3. Der kan vælges hver måned med virkning fra den efterfølgende måned, dog højst 2 gange inden for løbende 12 måneder.

## Bilag 4: Aftale vedrørende natarbejde og helbreds kontrol

---

Natarbejdere er medarbejdere, der inden for natperioden kl. 23.00 til kl. 06.00

- a. Normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden, eller
- b. Udfører mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder.

Medarbejdere, der efter denne aftale bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer Coop herfor.

Helbreds kontrollen skal forestås af sundheds fagligt uddannet personale der har autorisation (læger og sygeplejesker) og viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbreds problemer.

Det er naturligt, at Coops hovedsikkerhedsudvalg på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Parterne er enige om, at det kan være hensigtsmæssigt at afholde drøftelser med tillidsrepræsentanten, og hvor en sådan ikke findes med medarbejderne, eventuelt i det relevante overordnede samarbejdsorgan, forinden Coop indfører natarbejde.

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

### **Forebyggende tiltag ved natarbejders natarbejde**

Parterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide.

I Aftale om natarbejde og helbreds kontrol har parterne aftalt efter hvilke principper, natarbejders natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag, der skal foretages, hvis anbefalingerne ikke følges.

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk,
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter

- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.
1. I regi af arbejdsmiljøorganisationens øverste organ drøftes, om man i Coop lever op til NFA's anbefalinger,
  2. Drøftelsen skal:
    - a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
    - b. dokumenteres skriftligt, som skal indeholde en gennemgang af anbefalingerne, f.eks. i et skema eller referat af drøftelsen
  3. Hvis det på baggrund af drøftelsen på virksomheden vurderes, at NFA's anbefalinger følges, anvendes nuværende regler i Fællesbestemmelserne uændret.
  4. Hvis det på baggrund af disse drøftelser vurderes, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:
    - a. Virksomheden tilbyder årlig helbreds kontrol til natarbejdere
    - b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
    - c. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,
      - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
      - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
      - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
      - iv. Opfølgning på handlingsplan

### **Gravides natarbejde**

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

- At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.
- At natarbejde udover 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Når Coop er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan Coop senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.

## Bilag 5: Protokollater om

### A) Fremme af muligheder for øget beskæftigelse

### B) Uddannelses- og Samarbejdsfond for Coop

### C) Oplysninger ved brug af vikarbureauer

---

**A)** Med henblik på at imødekomme et gensidigt ønske om at øge beskæftigelsen og fleksibiliteten samt styrke den enkelte lønmodtagers tilknytning til arbejdsmarkedet, er parterne enige om, at dette kan ske ved en øget opmærksomhed omkring:

- a. En rettidig og hensigtsmæssig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i den enkelte virksomhed.
- b. Lønmodtagernes individuelle ønsker om ned- eller opnormering af den aftalte arbejdstid.
- c. Udbud af ledige timer til ansatte på virksomheden under hensyn til virksomhedens drift samt fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden.

**B)** Coop indbetaler kr. 412,50 pr. fuldtidsmellemlider pr. år til en konto hos Coop til brug for overenskomstparternes arbejde med uddannelses- og samarbejdsforhold. Beløbet opgøres og indbetales månedsvis. Overenskomstparterne aftaler hvorledes der disponeres af midlerne og i øvrigt forholdes ud fra fondens formål jf. navnet.

Pr. 1. januar 2023 forhøjes indbetalingen med et beløb svarende til 5 øre pr. præsteret arbejdstime lig med kr. 82,50 og udgør således kr. 495,00.

Pr. 1. juli 2023 forhøjes indbetalingen med et beløb svarende til 10 øre pr. præsteret arbejdstime lig med kr. 165,00 og udgør således kr. 660,00.

**C)** Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt mod et vikarbureau, som ikke har tiltrådt en overenskomst (og derfor er omfattet af vikarloven), skal virksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauer, der har tiltrådt overenskomsten, er ansvarlig for, at overenskomsten m.v. er overholdt for vikarerne.

Brugervirksomheden hæfter ikke for vikarbureauets eventuelle overtrædelser, men alene for overholdelse af oplysningspligten.

Nærværende aftale træder i kraft den 1. april 2014 og gælder for sager, der er rejst efter denne dato.



## Bilag 6: Forståelsespapir vedrørende § 4 om arbejdstid

---

Dette forståelsespapir er ikke udtømmende - men alene vejledende - i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden for de af overenskomsten omfattede mellemledere (salgsledere).

Mellemledere tilrettelægger som udgangspunkt selv deres arbejdstid i butikkens/varehusets løbende vagtplaner for øvrige mellemledere, i overensstemmelse med de for stillingen og driften nødvendige krav og hensyn.

Mellemlederen kan have brug for at komme tidligere og/eller gå senere end de øvrige mellemledere, men samlet set skal det som overordnet mål tilstræbes, at arbejdstiden følger gældende arbejdstid for de øvrige medarbejdere i butikken/varehuset.

Med dette overordnede mål følger bl.a., at mellemlederne søger at fordele deres arbejdstid på 5 af ugens dage, at det med skyldigt hensyn til overenskomstens bestemmelse om fridage ved arbejde på en søndag tilstræbes, at et passende antal weekender i en 16 ugers periode er friweekender, og at der ved tilrettelæggelsen af arbejdstiden også tages højde for årets antal af søgne/helligdage.

I det daglige arbejde er egentlige pauser et væsentligt element i forhold til såvel det fysiske som psykiske arbejdsmiljø.

(Afskrift af aftale af 3. december 2010 mellem Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation og HK HANDEL)

## **Bilag 7: Indfasning af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden**

---

Nye virksomheder under BBA, som ikke tidligere har været omfattet af parternes overenskomst, kan kræve, at bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden først påbegyndes indbetalt 1 år og 6 måneder efter indmeldelsen.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med ikrafttrædelse af overenskomsten, hvornår indbetalingen påbegyndes.

## **Bilag 8: Ansættelsesforhold ikke længere omfattet af overenskomsten**

---

Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, orienteres talsmanden månedligt om hvilke medarbejdere der har skiftet overenskomst, men fortsat er ansat i Coop Danmark A/S.

Hvis virksomheden ikke har orienteret talsmanden herom, og talsmanden retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere talsmanden.

## **Bilag 9: Fælles uddannelsesrepræsentant**

---

Ved lokal enighed mellem ledelse og talsmanden kan talsmanden udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere.

Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af overenskomstens § 12.







