

Butiksoverenskomsten

Overenskomst mellem HK HANDEL og Coop Danmark A/S

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1: ARBEJDSTID	5
§ 1 Fuldtidsansatte.....	5
§ 2 Deltidsansatte	5
§ 3 Tilrettelæggelse af arbejdstiden	6
§ 4 Pauser	8
§ 5 Reduktion S/H dage.....	9
KAPITEL 2: LØN	10
§ 6 Fuldtid	10
§ 7 Deltid.....	10
§ 8 Midlertidig assistance og vikarer	11
§ 9 Unge under 18 år	12
Protokollat - modregning	12
§ 10 Løfteparagraf og løngennemgang.....	12
Bilag til § 10 (Procedureregler)	14
Protokollat vedrørende løfteparagraf	15
§ 11 Militærtjeneste.....	15
§ 12 Betaling for enkelte dage (brudte måneder).....	16
§ 13 Lønssystemer	16
KAPITEL 3: PENSION OG FORSIKRING	17
§ 14 Pension og Kritisk Sygdom	17
§ 15 Gruppeliv.....	18
KAPITEL 4: ELEVER.....	18
§ 16 Løn.....	18
§ 17 Øvrige elevbestemmelser	19
KAPITEL 5: FRITVALG	23
§ 18 Fritvalgsordning	23
KAPITEL 6: OVERARBEJDE.....	24
§ 19 Generelt	24
§ 20 Hverdage og hverdagsfridage.....	25
§ 21 Søn- og helligdage	26
§ 22 Afspadsering	27
KAPITEL 7: FRAVÆR	27
§ 23 Sygdom.....	27
§ 24 Graviditet.....	28
§ 25 Adoption.....	29
§ 26 Ferie.....	30
§ 27 Feriefridage.....	31
§ 28 Seniorfrihed.....	32
§ 29 Børneomsorgsdage	32

KAPITEL 8: OPSIGELSE	33
§ 30 Medarbejdere omfattet af funktionærloven.....	33
§ 31 Medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven.....	34
§ 32 Skriftlig opsigelse	35
§ 33 Genansættelse.....	35
KAPITEL 9: ØVRIGE BESTEMMELSER	35
§ 34 Kørselsgodtgørelse	35
§ 35 Tryghed.....	35
§ 36 Arbejds miljø	36
§ 37 Tillidsrepræsentanter	36
§ 38 Uddannelse og udvikling	41
§ 39 Regler for behandling af faglig strid	45
§ 40 Overenskomstens varighed og opsigelse	45
KAPITEL 10: PROTOKOLLATER.....	46
A. Opfyldningshold.....	46
B. Områder omfattet af § 3 i lov om butikstid (bagerier m.fl.).....	46
C. Optagelse af brugsforeninger/overtagelse af butikker	47
D. Eksisterende goder	47
E. Medarbejdervalgte repræsentanter i Coop A.m.b.a.'s folkevalgte organer	47
F. Ansættelsesbevis.....	47
G. Ferie og Feriefridage	48
H. Uddannelses- og samarbejdsfond.....	51
I. TR vederlag	52
J. Overenskomstafvigende aftaler.....	52
K. Fremme af muligheder for øget beskæftigelse	53
L. Vikarer	53
M. Reduktion for fleksjobansatte.....	53
N. Faglig anerkendelse	54
O. Protokollat om indfasning af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden.....	55
P. Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse	55
BILAG	56
1. Fravær med sygelønsdækning i forbindelse med børns sygdom.....	56
2. Tryghedsaftale	58
3. Tjenestefrihedsbestemmelser	61
4. Reduktionstabel	64
5. Coop.dk MAD.....	65

Kapitel 1: Arbejdstid

§ 1 Fuldtidsansatte

Stk. 1

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge. Normalarbejdstiden skal i gennemsnit over 12 uger udgøre 37 timer.

Arbejdstid ud over 37 timer i gennemsnit i 12 ugers perioden aflønnes som overarbejde, jf. Kapitel 6.

Stk. 2

Såfremt der ikke foreligger arbejdsplan, aflønnes arbejdstimer ud over 37 timer pr. uge som overarbejde, jf. Kapitel 6.

§ 2 Deltidsansatte

Stk. 1

Den normale effektive arbejdstid er den aftalte plantid. Ved afvigelser reguleres plantiden jf. § 7, stk. 1. Normalarbejdstiden skal i gennemsnit over 12 uger udgøre den aftalte plantid.

Stk. 2

Deltidsansatte er ikke forpligtet til, men kan efter aftale med butikslederen tage flere timer end den aftalte arbejdstid. Merarbejde inden for normalarbejdstiden, jf. § 1, stk. 1, pr. uge betales med vedkommendes normale timeløn.

Stk. 3

For medarbejdere med mere end 20 plantimer pr. uge skal arbejdstiden principielt udgøre minimum 4 timer pr. arbejdsdag. Dog kan der i undtagelsestilfælde betales for minimum 3 timer pr. arbejdsdag. For øvrige medarbejdere skal arbejdstiden principielt udgøre minimum 3 timer pr. arbejdsdag. Dog kan der i undtagelsestilfælde betales for minimum 2 timer pr. arbejdsdag.

For unge under uddannelsespligt, jf. bekendtgørelse om unges arbejde, er minimum og maksimum 2 timer pr. dag på skoledage.

Stk. 4

Medarbejdere 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 medarbejdere 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.

§ 3 Tilrettelæggelse af arbejdstiden

Stk. 1

Arbejdstiden skal tilrettelægges under hensyn til medarbejdernes og virksomhedens tarv. Det tilstræbes at tage nødvendige hensyn til medarbejdere med hjemmeboende børn i vuggestue, børnehave eller lignende.

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.

Stk. 2

Der udarbejdes en skriftlig arbejdsplan med angivelse af arbejdstidens længde og placering. Den skriftlige arbejdsplan skal være tilgængelig for medarbejderne. Den enkelte medarbejders normalarbejdstimer lægges i videst muligt omfang inden for 8 timer pr. dag. Arbejdstiden kan dog ikke, uden aftale med den enkelte medarbejder, udgøre mere end 10 timer pr. dag.

Normalarbejdstiden fordeles på maksimalt 5 af ugens dage.

Såfremt medarbejderen ønsker det, kan der indgås en skriftlig aftale med medarbejderen om, at arbejdstiden kan placeres på 10 dage over 2 uger med maksimalt 6 dage i en kalenderuge (mandag til søndag).

Det skal af aftalen fremgå, dels hvordan de 6 dages arbejdsuger placeres i arbejdsplanen og dels hvor ofte det kan ske.

Aftalen kan af medarbejderen og butikken opsiges til udløb af næstfølgende arbejdsplansperiode uden ansættelsesmæssige konsekvenser. Arbejdsplanen tilrettelægges således, at den faktiske arbejdstid i en enkelt uge ikke overstiger 45 timer.

Såfremt der undtagelsesvis i arbejdsplanen er placeret mere end 45 faktiske arbejdstimer i den enkelte uge, skal sådanne arbejdstimer aflønnes som overarbejde, jf. Kapitel 6. Disse regler er ikke til hinder for, at der yderligere udføres overarbejde.

Stk. 3

Omlægning af arbejdstid varsles med 4 uger til en uges begyndelse, bortset fra tilfælde, hvor der er tale om så væsentlige ændringer, at de skal ske med funktionærlovens varsler. Ved enighed med medarbejderen kan regler om varsling af arbejdstiden fraviges.

Stk. 4

Ingen ansatte kan, medmindre medarbejderen ønsker det og der er indgået en skriftlig aftale herom, arbejde mere end 2 aftener om ugen efter kl. 18.00.

Ingen ansatte kan, uden at dette er aftalt med den enkelte medarbejder, arbejde mere end hver anden lang lørdag efter kl. 14.30.

Reglerne om arbejde på lange lørdage, og om placering af arbejdstid på lange aftener, omfatter ikke den ekstraordinære åbningstid før jul, påske- og pinselørdag og ét udsalg af 14 dages varighed.

Nytårsaften, den 31. december skal alt arbejde ophøre senest kl. 18.00, dog senest 30 min. efter lukketid.

Stk. 5

Arbejdstiden skal tilrettelægges sådan, at medarbejderen har fri 6 weekender i en 12 ugers periode fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag.

Det tilstræbes, at hver anden weekend er friweekend. Der kan maksimalt tilrettelægges 2 arbejdsweekender i træk. Det tilstræbes, at medarbejderens arbejdstid fredag før en friweekend ikke slutter senere end kl. 17.00.

Disse regler om arbejds- og friweekender kan fraviges efter aftale med medarbejderen.

Stk. 6

Hvis en medarbejder i en søndagsåben butik indenfor en 12-ugers arbejdsplan arbejder mere end 6 søndage i perioden, ydes for 7. søndag og følgende søndage, udover det normale søndagstillæg, merbetaling pr. time på 1/3 af en timeløn eller 20 min. frihed pr. arbejdstime.

Parterne er enige om, at friweekender i ferieperioder indgår i optællingen af såvel friweekender, jf. stk. 5, som de 6 søndage i en 12-ugers arbejdsplan, jf. ovennævnte.

Stk. 7

For arbejde indenfor normal effektiv ugentlig arbejdstid, jf. § 1, stk. 1, betales følgende tillæg pr. time:

	01.03.2023	01.03.2024
Mandag - fredag kl. 18.00 – 23.00	29,00	30,00
Mandag - fredag kl. 23.00 – 06.00	38,95	40,30
Lørdage kl. 15.00 – 24.00	51,00	52,80
Søn- og helligdage kl. 00.00 – 24.00	58,15	58,80

For studerende under 25 år og unge under 18 år er tillægget halvdelen af nævnte satser.

Overstiger beskæftigelsen for den enkelte studerende 15 timer om ugen, udbetales hele satser for samtlige tillægsbelagte timer.

Stk. 8

Ingen ansatte med 20 ugentlige plantimer eller derover kan arbejde mere end en aften om ugen efter kl. 18.00 uden overarbejdsbetaling. Såfremt den ugentlige arbejdstid placeres på mere end en aften efter kl. 18.00, betales arbejdstimer, der placeres efter kl. 18.00, men inden for den normale effektive ugentlige arbejdstid, jf. § 1, stk. 1, med overarbejdstillæg.

Såfremt den ugentlige arbejdstid, for ansatte med 20 ugentlige plantimer eller derover, aftales til mere end 2 aftener om ugen efter kl. 18.00, betales der for arbejdstimer, der placeres efter kl. 18.00, men inden for den normale ugentlige arbejdstid jf. § 1, stk. 1, med overarbejdstillæg for den tredje og følgende aftener.

Stk. 9

Tillæggene ydes ikke ved overarbejde og fridage, men under ferie, sygdom og graviditet i det omfang den tillægsbelagte tid indgår i den faste arbejdsplan.

Der regnes, ved udbetalingen af tillæggene, med halve timer.

Stk. 10

Arbejde i havecentre er omfattet af bestemmelserne i § 3, stk. 4, stk. 6, stk. 7, stk. 8 og stk. 9.

§ 4 Pauser

Fuldtids- og deltidsmedarbejdere

Stk. 1

Spise- og hvilepauser lægges efter lokal aftale.

Stk. 2

Den enkelte medarbejder har krav på mindst 1/2 times pause, når den daglige arbejdstid overstiger 4 timer. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time, dog 1 1/2 time på dage, hvor arbejdstiden overstiger 8 timer og slutter senere end kl. 18.00.

Stk. 3

Spise- og hvilepauser kan tidligst påbegyndes 2 timer efter den pågældendes arbejdstids begyndelse.

Stk. 4

Der må højst arbejdes 4 timer uden spise- og/eller hvilepause. Såfremt arbejdstiden ikke overstiger 4½ time, kan det dog aftales med den enkelte medarbejder, at pausen er af kortere varighed eller ikke holdes.

Stk. 5

Ved arbejde i udgangskasser, herunder flytbare kasser, skal der med 2 timers mellemrum være passende tid til afvekslende arbejde, medmindre andet aftales med den enkelte medarbejder.

§ 5 Reduktion S/H dage

Fuldtids- og deltidsmedarbejdere

Stk. 1

For både fuldtids- og deltidsmedarbejdere reduceres den enkelte medarbejders ugentlige arbejdstid i uger med følgende dage: Juleaftensdag, 1. juledag, 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, St. Bededag, Kristi Himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag samt grundlovsdag.

Der reduceres ikke for medarbejdere ansat på 10 plantimer eller derunder.

Reduktionen udgør for hver af ovennævnte dage vedkommendes plantid divideret med 5.

Om reduktion for fleksjobansatte, se overenskomstens protokollat M.

Stk. 2

Reduktion foretages i den uge, hvor den i stk. 1 nævnte dag falder, eller i de 2 foregående eller de 2 efterfølgende uger, så vidt muligt som hele dage og jf. bestemmelsen i § 3, stk. 1.

Såfremt medarbejderen ønsker det, kan der indgås en skriftlig aftale med virksomheden om, at reduktionstimerne overføres til den kommende planperiode i forholdet 1:1. Hensættelsen skal ske på en sådan måde, at medarbejderen har adgang til saldoen, eksempelvis ved angivelse af saldo på lønsedlen.

Reduktion holdes i timer og skal gives i hele dage, medmindre andet aftales.

Afholdelse af hensatte reduktionstimer sker efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

Ved fratrædelse udbetales ikke-afholdte reduktionstimer i forholdet 1:1 med tillæg af pension, fritvalg samt feriegodtgørelse.

Der kan alene indgås aftale om overflytning af reduktionstimer med medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet.

Stk. 3

Arbejde for deltidsmedarbejdere ud over den reducerede (afrundede) arbejdstid i de 5 søgne-/helligdags reduktionsuger betales med normal timeløn. Dog opnår deltidsmedarbejdere overtidsbetaling i henhold til Kapitel 6, når vedkommendes præsterede arbejdstid når op over den reducerede arbejdstid, der gælder for fuldtidsansatte.

Stk. 4

Arbejdsplanen for fuldtids- og deltidsmedarbejdere suspenderes i uger med søgnehelligdage, og butikslederen aftaler med butiksassistenten placeringen af den reducerede arbejdsuges timetal ud fra lokale hensyn. Den ændrede arbejdstid skal meddeles til den pågældende senest 4 uger før søgnehelligdagsugen.

Stk. 5

I uger med søgnehellidage ydes normalt ingen fridage.

Kapitel 2: Løn

§ 6 Fuldtid

Stk. 1

Minimallønssatserne udgør kroner pr. mdr.(fuldtid):

	01.03.2023	01.03.2024
Faglærte	22.411,00	23.132,00
Butiksmedhjælpere	21.661,00	22.382,00
Ikke faglærte	20.911,00	21.632,00

Stk. 2

Alle de i stk. 1 nævnte medarbejdere med 1 års anciennitet aflønnes med et tillæg pr. time på:

01.03.2020
Kr. 2,90

Stk. 3

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

§ 7 Deltid

Stk. 1

I medarbejdernes ansættelsesbrev anføres antal plantimer pr. uge og øvrige vilkår. Såfremt der over en 2-måneders periode konstant forekommer afvigelser fra plantimerne, skal disse revideres.

Stk. 2

Indplacering finder sted efter samme regler som for fuldtidsansatte¹.

Stk. 3

Aflønning finder sted efter følgende udregning:

$$\frac{\text{Månedsløn for fuld tid x plantimer pr. uge}}{\text{Overenskomstens normalarbejdstid}} = \text{fast månedsløn}$$

Stk. 4

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen for fuld tid med 160,33.

Stk. 5

Ved overgang fra fuldtidsansættelse medregnes personlige tillæg forholdsmæssigt.

¹ Det vil sige som faglært, butiksmedhjælper eller ufaglært.

Stk. 6

Aftale om merarbejde skal senest træffes dagen før.

Stk. 7

Ved tilkaldelse til merarbejde på en dag hvorpå der ikke er lagt plantid, er den pågældende sikret betaling for 3 timer.

Stk. 8

Ved ekstraordinært fremmøde mere end en gang i samme arbejdsdøgn ydes et fremmødetillæg på:

	01.03.2020
Kr. pr. fremmøde	167,60

§ 8 Midlertidig assistance og vikarer

Stk. 1

Ved midlertidig assistance forstås medarbejdere, der ansættes enkelte dage, og ved vikarer forstås medarbejdere, som er ansat for en periode på ikke over 1 måned, jf. funktionærlovens § 2, stk. 4.

Stk. 2

Minimallønnen udgør pr. time kr.:

	01.03.2023	01.03.2024
Faglærte	139,78	144,28
Butiksmedhjælpere	135,10	139,60
Ikke faglærte	130,42	134,92

Stk. 3

Såfremt andet ikke er aftalt i forvejen, ydes betaling for mindst 4 timer dagligt.

Stk. 4

For midlertidige assistancer eller vikarer, som ikke er omfattet af funktionærlovens bestemmelser, gælder, med hensyn til betaling under sygdom, alene dagpengeloven.

Stk. 5

Ved overgang fra midlertidig assistance eller vikariat til beskæftigelse i fast plan regnes anciennitet med hensyn til opsigelse fra begyndelsen af sidste sammenhængende arbejdsperiode.

§ 9 Unge under 18 år

Stk. 1

Unge, der ikke har oprettet uddannelsesaftale, aflønnes med kr. pr. måned (fuldtid):

	01.03.2023	01.03.2024
Minimallønsats	11.896,00	12.313,00

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33 og udgør:

	01.03.2023	01.03.2024
Minimaltimelønsats	74,20	76,80

Stk. 2

For deltidsbeskæftigede og midlertidigt ansatte unge under 18 år beregnes lønnen forholdsmæssigt.

Stk. 3

Fra den første i den måned, medarbejderen fylder 18 år, aflønnes efter reglerne i § 6 (som for ikke faglærte butiksassisterter).

Stk. 4

Nærværende bestemmelse anvendes bl.a. for alle hjælpefunktioner på butiksområdet og de dertil knyttede lagerfunktioner etc.

Stk. 5

Med hensyn til opsigelsesvarsler for unge under 18 år henvises til Kapitel 8.

Protokollat - modregning

I forbindelse med satsstigninger/tillægsstigninger i minimallønsoverenskomsten, bekræfter Coop Danmark A/S at følgende procedure i overenskomstperioden 2023 – 2025 er gældende, hvorefter den bortfalder medmindre andet aftales:

- a) Beslutning om eventuel modregning træffes lokalt af varehuschef/afdelingschef/uddeler.
- b) Den ovennævnte chef informerer, under en samtale forud for iværksættelsen, den enkelte medarbejder om baggrunden herfor.

§ 10 Løfteparagraf og løngennemgang

Stk. 1

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem butikslederen og medarbejderen. Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt mindst 1 gang om året.

Stk. 2

Parterne er enige om, at Coop Danmark A/S bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastlæggelse af den personlige løn.

Stk. 3

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt eventuelt uddannelse.

Stk. 4

Såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom mellem butikslederen og medarbejderen/medarbejderne, kan forhandlinger om medarbejderens/medarbejdernes personlige løn føres under medvirken af tillidsrepræsentanten.

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.

Stk. 5

Parterne er enige om, at de i tilfælde, hvor misforhold på dette område som helhed taget skønnes at være til stede, har påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandling af faglig strid.

Stk. 6

Såfremt fastsættelsen af den personlige løn for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningerne i stk. 3, kan hver af parterne begære en forhandling under medvirken af begge parter.

Stk. 7

Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligelønslovens principper.

Stk. 8

Parterne er enige om, at hvor forbundet finder baggrund for en ligelønssag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden de egentlige drøftelser mellem parterne finder sted. I forbindelse med besigtigelse/organisationsforhandling aftales, hvilke lønoplysninger, der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

Stk. 9

Lønnen for den enkelte medarbejder kan eventuelt fastsættes helt eller delvis efter et lønsystem i overensstemmelse med de i § 13 indeholdte bestemmelser.

Stk. 10

Ydelse eller forhøjelse af personligt tillæg må ikke ske med mindre end kr. 300 pr. måned på fuldtidsbasis.

Stk. 11

Ydelse eller forhøjelse af personligt tillæg får virkning fra førstkommende 1. i en måned efter butikslederens modtagelse af ansøgningen, medmindre andet ikrafttrædelsestidspunkt aftales i det enkelte tilfælde.

Stk. 12

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

Bilag til § 10 (Procedureregler)

A. Årlig lønsamtale

Stk. 1

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 10, stk. 1, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens og den lokale enheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Stk. 2

Hvert år i december, medmindre andet aftales, mødes landsklubbens formand med repræsentanter fra Coops lønområde og Coops HR juridiske område med henblik på, at landsklubformanden 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. 3

Der bør som udgangspunkt holdes en årlig lønsamtale med den enkelte medarbejder. Lønsamtale skal afholdes, hvis den enkelte medarbejder anmoder derom. Tillidsrepræsentanten er berettiget til at fremføre synspunkter i forhold til dette.

Stk. 4

Parterne har i særskilt protokollat indgået en organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse.

B. Lønregulering efter ansøgning

Stk. 1

Uden for den årlige lønsamtale kan den enkelte butiksassistent eller, efter dennes anmodning, butikkens tillidsrepræsentant, over for butikslederen fremsætte ønske om personligt tillæg eller forhøjelse af et personligt tillæg. En sådan henvendelse drøftes mellem parterne normalt inden 14 dage fra det tidspunkt, hvor butikslederen har modtaget henvendelsen.

Stk. 2

Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant i butikken, kan regionstillidsrepræsentanten deltage på samme betingelser.

C. Tillidsrepræsentantens medvirken

Stk. 1

Butiksassistenten kan lade tillidsrepræsentanten, eller, hvor en sådan ikke er valgt, regionstillidsrepræsentanten, bistå sig ved henvendelsen til butikslederen og ved sagens øvrige behandling.

Stk. 2

Hvis medarbejderen ønsker det, skal afslaget motiveres. Såfremt der foreligger skriftlig ansøgning om lønregulering fra medarbejderen, kan denne fordre, at der modtages skriftligt svar.

Protokollat vedrørende løfteparagraf

Løfteparagrafanvendelse

Stk. 1

Løfteparagraftillæg vurderes senest 6 måneder efter indplacering i ny stilling. Det personlige tillæg afstemmes efter værende gruppes aflønning.

Stk. 2

Specielt vedrørende elever vurderes muligheden for løfteparagraftillæg efter 6 og 18 måneders ansættelse på elevkontrakt. Regulering kan ske med 0 eller kr. 500.

§ 11 Militærtjeneste

A.

I tilfælde af indkaldelse til aftjening af værnepligt gælder funktionærloven.

B.

Følgende bestemmelser er gældende, for så vidt de er gunstigere end funktionærloven:

Under indkaldelse til ekstraordinær militærtjeneste ud over efterårsmanøvre og andre kortere indkaldelser samt til civilforsvarstjeneste udbetales der:

Stk. 1

Til de gifte indkaldte af denne gruppe fuld løn i de første 3 måneder og derefter halv løn i den resterende tid af et år efter indkaldelsen.

Stk. 2

Til de ugifte indkaldte af denne gruppe halv løn til nærmeste opsigelsesdato og derefter kvart løn i den resterende tid af et år efter indkaldelsen.

C.

I de nævnte lønninger sker følgende fradrag:

Stk. 1

Medarbejdere, der får fuld løn, fradrages den kontant udbetalte soldaterløn samt værdien af ydet kost i overensstemmelse med de herfor gældende regler.

Stk. 2

Medarbejdere, der får halv løn, fradrages kun den kontante soldaterløn, men intet for kosten.

Stk. 3

Medarbejdere, der får kvart løn, fradrages intet.

D.

Medarbejdere indkaldt til almindelig værnepligt er uden for ovennævnte ordning.

§ 12 Betaling for enkelte dage (brudte måneder)

Lønnen for enkelte dage, ved til- eller fratrædelse i månedens løb, beregnes som månedslønnen divideret med månedens kalenderdage, gange med antal kalenderdage inklusive søgnehellidgange, den pågældende er ansat.²

§ 13 Lønssystemer

Stk. 1

Med det formål at styrke konkurrenceevnen og udviklingen er parterne enige om, at anbefale, at det aftales, at der gøres forsøg med eller indføres aflønningsformer, der er konkurrenceforbedrende til fordel for såvel virksomheden som de ansatte.

Stk. 2

Sådanne lønformer eller systemer kan bygge på eksempelvis 1) resultatvurdering efter bonus-, provisions- eller merpræstationsprincipper, 2) stilling og/eller meritvurdering og/eller 3) kvalifikationsfaktorer som eksempelvis uddannelse, ansvar, anciennitet, arbejdskendskab og fleksibilitet.

Stk. 3

Såfremt der ønskes indført sådanne lønssystemer, optages der forhandlinger herom.

Protokollat om forsøg med nye lønssystemer:

”Der er mellem parterne enighed om det hensigtsmæssige i at anbefale, at forsøg med nye lønssystemer iværksættes efter nedenstående retningslinjer.

1. Ved beslutning om udvikling og indførelse af et lønsystem nedsættes et lønsystemudvalg. Det er naturligt, hvor tillidsrepræsentanter findes, at disse inddrages. Udvalget tilrettelægger selv sin arbejdsform. Hvor det måtte være relevant for udvalgets arbejde, kan der iværksættes fornøden uddannelse.

² 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.

2. Det anbefales, at et lønsystem baseres på gennemskuelige og åbne principper. Et lønsystem skal være funktionsdygtigt, herunder overskueligt at indføre, nemt at administrere og let at tilpasse til ændrede forudsætninger, herunder regler for opsigelse. Stillingsvurdering, personlige kvalifikationer, uddannelse, resultatløn, bonus m.v. kan indgå som elementer i lønsystemet.”

Kapitel 3: Pension og forsikring

§ 14 Pension og Kritisk Sygdom

(Aftale mellem Handelskartellet og Coop Danmark A/S)

Der henvises til information fra Pension for Funktionærer.

Der henvises til arbejdsmarkedspensionsaftalen i Fællesbestemmelserne. Alderskriteriet er 20 år og anciennitetskriteriet er 3 måneder.

Arbejdsmarkedspension

Der betales følgende bidrag til gældende arbejdsmarkedspensionsordning:

	01.01.2020	01.06.2023
Coop	7,7%	9,7%
Medarbejder	3,8%	1,8%
I alt	11,5%	11,5%

Barselsorlovspension

Til kvindelige medarbejdere, som på det forventede fødselstidspunkt har en anciennitet på 9 måneder eller mere, og som derfor er på barselsorlov med fuld løn, ydes i de 14 ugers barselsorlov efter fødslen et ekstra pensionsbidrag som udgør kr. pr. måned:

	01.07.2020
Arbejdsgiverbidrag	1.360,00
Medarbejderbidrag	680,00
I alt	2.040,00

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

	01.07.2023
Arbejdsgiverbidrag	2.957,00
Medarbejderbidrag	592,00
I alt	3.549,00

For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag fra såvel arbejdsgiver som medarbejder.

§ 15 Gruppeliv

For området gælder efter nærmere fastsatte regler en gruppelivsforsikring, hvis maksimale forsikringssum (2020) er kr. 135.000. Børneydelsen (2020) er kr. 35.000.

Kapitel 4: Elever

§ 16 Løn

Stk. 1

De anførte lønninger for elever er minimallønninger, og der kan således ikke ske forringelse i vilkårene for de elever, der måtte have indgået kontrakt på bedre vilkår.

Minimallønningerne udgør kr. pr. måned:

	01.03.2023	01.03.2024
1. år	12.893,00	13.344,00
2. år	14.282,00	14.782,00
3. år	15.585,00	16.131,00

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 3 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

Til elever, der inden uddannelsesforholdets påbegyndelse, har bestået højere handels-eksamen, studentereksamen, højere teknisk eksamen, HF eller EUX ydes et tillæg til ovennævnte lønninger på kr. 1.045,00 pr. måned.

Erhvervsgrunduddannelseselever

Minimallønssatser for erhvervsgrunduddannelseselever udgør kr. pr. måned:

01.03.2023	01.03.2024
12.893,00	13.344,00

Stk. 2

Hvis en elev påbegynder den praktiske uddannelse, efter vedkommende er fyldt 20 år, ydes et tillæg på kr. 850,00 pr. måned. Tillægget ydes dog ikke sammen med tillæg efter stk. 1.

Stk. 3

Elever, der ved uddannelsens start er fyldt 25 år (voksenelever), aflønnes efter satserne for ikke faglærte i § 6, stk. 1.

Stk. 4

Retail manager elever, der påbegynder detailhandelsuddannelsens trin 2, (jf. § 1, stk. 5, i bekendtgørelse om detailhandelsuddannelsen med specialer nr. 367 af 09.03.21) aflønnes under uddannelsen efter satsen for faglærte salgsassistenter.

Der er enighed om, at disse elever er faglærte salgsassistenter, omfattet af erhvervsuddannelsesloven. Deres løn er således minimallønnen for faglærte salgsassistenter, og de har arbejdsmarkedspension efter reglerne herom for faglærte.

Overenskomstens særlige bestemmelser for elever specielt i § 17 og § 19, stk. 5 (om særlig betaling for overarbejde), finder ikke anvendelse for retail manager elever. Der regnes dog med elevprøvetid i ansættelsesforholdet som retail manager elev.

§ 17 Øvrige elevbestemmelser

A. Arbejdstid

Stk. 1

I henhold til Arbejds miljøloven må elever under 18 år ikke beskæftiges mere end i alt 8 timer pr. dag. Den normale ugentlige arbejdstid for elever må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag.

Stk. 2

Med hensyn til aften- og natarbejde henvises til bekendtgørelse nr. 1049 af 30/05/2021 om unges arbejde.

Stk. 3

I arbejdstiden medregnes undervisningstid og den hertil knyttede transporttid, der ligger inden for normal arbejdstid.

Stk. 4

Ved deltagelse i dag- og ugekurser ydes der arbejdsfrihed i hele den eller de pågældende dage/uger.

B. Uddannelsesaftale

Stk. 1

Inden uddannelsens påbegyndelse skal der oprettes skriftlig uddannelsesaftale.

Stk. 2

Aftalen skal anmeldes til Coop Danmark A/Ss netværkshandelsskole og godkendes.

C. Uddannelsens længde

Stk. 1

Uddannelsestidens længde følger de til enhver tid gældende læretidsregler for elever.

Stk. 2

Hvor den teoretiske uddannelse ikke kan afsluttes inden for den aftalte uddannelsestid, forholdes med hensyn til aflønning således: Forlænges uddannelsesperioden, uden at eleven er årsag hertil, betales i den forlængede periode den for fagets voksne arbejdere fastsatte minimalløn.

Stk. 3

Coop tilstræber, under hensyntagen til virksomhedens tarv, at tilbyde elever mindst 3 måneders arbejde efter endt læretid.

D. Prøvetid

Stk. 1

Prøvetiden for elever er 3 måneder. I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden varsel.

Stk. 2

Eventuelle handelsskoleophold medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges tilsvarende. Datoen for prøvetidens udløb skal skriftligt meddeles eleven hurtigst muligt.

E. Træning og uddannelse

Stk. 1

I uddannelsestiden følges den af Coop Danmark A/S til enhver tid fastsatte trænings- og uddannelsesplan.

Stk. 2

Senest ved prøvetidens udløb, udarbejdes en skriftlig uddannelsesplan i samarbejde med eleven.

Stk. 3

Coop Danmark A/S refunderer eleven for bøger og afgifter til kopiering på op til kr. 600,- for det samlede uddannelsesforløb.

Stk. 4

Coop Danmark A/S sørger for den forsvarlige uddannelse såvel i praktisk som teoretisk henseende og afholder de med daghandelsskole eller kursus forbundne udgifter. Der skal i den praktiske uddannelsestid være knyttet en eller flere faglærte personer eller personer med tilsvarende kvalifikationer til eleven som oplæringsansvarlige. Den oplæringsansvarlige medvirker til, at eleven oplæres efter praktikreglerne og elevens uddannelsesplan.

F. Skoleophold og kurser

Stk. 1

Hvor en elev beordres til skoleophold i henhold til lov om erhvervsuddannelser omkring frit skolevalg, skal de udgifter, dette måtte medføre for eleven, afholdes af AUB.

Stk. 2

Elever har ret til at få dækket befodringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km pr. dag (rejsedag).

Stk. 3

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befodringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befodringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev/lærling, kan eget transportmiddel anvendes.

Stk. 4

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den efter de stedlige forhold, billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor det er muligt, anvendes abonnementskort og lignende. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse pr. kørt km, svarende til den til enhver tid gældende sats for befordringsfradrag for kørt km. over 120 km, p.t. kr. 1,10, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Stk. 5

For indkvarterede elever ydes befordringstilskud for rejse til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den samlede længde er mindst 20 km. Bestemmelserne i afsnit 3 og 4 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette afsnit.

Stk. 6

Såfremt Coop Danmark A/S, efter aftale med eleven, vælger en anden skole end den i forhold til arbejdspladsen nærmest liggende, og rejselængden ikke overstiger 20 km, betaler Coop Danmark A/S elevens transportomkostninger. Bestemmelserne i afsnit 3 og 4 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette afsnit.

Stk. 7

I øvrigt gælder regler fastsat af Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

G. Vejledende elevantalsregler**Stk. 1**

Antal elever i en butik fastsættes efter en særlig beregningsmetode. Butikken må som hovedregel uddanne 1 elev pr. faglært/tillært, men butikkens åbningstid har også indflydelse på elevantallet.

Stk. 2

Oplæringstimer er det antal timer, hvor der er en faglært/tillært til stede i butikkens åbningstid. Er der flere end 10 faglærte/tillærte bruges nedenstående skala:

	Kan oplære
10 faglærte/tillærte	7 elever
13 faglærte/tillærte	8 elever
16 faglærte/tillærte	9 elever
19 faglærte/tillærte	10 elever

Herudover kan der oplæres 1 elev for hver 5 faglærte/tillærte. En butiksleder der er alene, må ligeledes kun have 1 elev.

Stk. 3

Faglærte er medarbejdere med en salgsassistentuddannelse, mens tillærte er medarbejdere med minimum 5 års anciennitet i detailhandel.

Beregningsmetode:

$$\frac{\text{Oplæringstimer}}{\text{Åbningstimer}} = \text{antal elever}$$

Stk. 4

Såfremt antallet af elever skønnes at være for stort, kan spørgsmålet tages op til forhandling mellem Coop Danmark A/S og HK HANDEL.

H. Sygdom og ulykke

Med hensyn til løn og dagpenge i tilfælde af sygdom og ulykkestilfælde henvises til gældende relevant lovgivning.

I. Arbejdsskader

Elever er omfattet af Coop Danmark A/Ss arbejdsskadeforsikring under hele uddannelsen, både den praktiske og den teoretiske del.

J. Ferie

Stk. 1

Forbliver eleven i Coop Danmark A/S efter uddannelsen, ydes ferie med løn som for øvrige butiksassistenten.

Stk. 2

Tilsvarende gælder, når en elev i en brugsforening efter endt elevtid overgår til ansættelse i en Coop Danmark A/S butik.

K. KVU-studerende

Stk. 1. Område

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for studerende, der er omfattet af bekendtgørelse om kortere videregående uddannelser på handelsskoler.

Stk. 2. Formkrav

For de studerendes praktiske uddannelse udfærdiges en ansættelsesaftale, der udover ansættelsesvilkår beskriver indholdet i den praktiske del af uddannelsen.

Stk. 3. Ansættelsesvilkår

Ansættelsesforholdet er omfattet af den almindelige ansættelseslovgivning, herunder funktionærlovens og ferielovens bestemmelser. I øvrigt gælder overenskomstens generelle bestemmelser vedrørende arbejdstid, overarbejde og pension.

Stk. 4. Aflønning

KVU-studerende aflønnes i praktikperioden med kr. pr. måned:

01.03.2023	01.03.2024
16.805,00	17.393,00

Lønnen betales for den tid af uddannelsen, der udgør praktikperioden. Denne udbetales månedsvis. Virksomheden og den studerende kan dog aftale, at den samlede løn for praktikperioden i virksomheden, inklusive overenskomstmæssige stigninger, fordeles over hele uddannelsesperioden (praktik og teori) og kommer til udbetaling med samme beløb pr. måned uanset skoleophold.

Kapitel 5: Fritvalg

§ 18 Fritvalgsordning

Stk. 1

Alle medarbejdere omfattet af overenskomsten er omfattet af en fritvalgsordning.

Stk. 2

Der afsættes af den enkelte omfattede medarbejders ferieberettigede løn en procentdel til brug for fritvalg, som udgør:

	01.03.2023	01.03.2024
Af ferieberettiget løn	7,0 %	9,0 %

Stk. 3

Værdien af de gældende feriefridage på i alt 5 x 0,5 % indgår i Fritvalgsordningen.

Stk. 4

Fritvalgsordningens procentdele udgør således:

	01.03.2023	01.03.2024
Feriefridage	2,5 %	2,5 %
Fritvalg	7,0 %	9,0 %
I alt	9,5 %	11,5 %
Fritvalgsportioner	19 á 0,5 %	23 á 0,5 %
Rest til løn	0,0 %	0,0 %

Af reglerne i Fællesbestemmelserne følger, at den enkelte medarbejder hver måned, kan vælge placering af portioner i Fritvalgsordningen med virkning fra den efterfølgende måned. Der kan dog højst vælges 2 gange inden for løbende 12 måneder.

Stk. 5

Portionerne udgør hver enkelt som feriefridage 0,5 % og som løn eller pension 0,45 % af den ferieberettigede løn. Der kan frit vælges mellem de tre elementer, feriefridage, løn eller pension, og der kan vælges en eller flere fordelinger. Eventuelt overskydende midler udbetales som løn. Børneomsorgsdage efter reglerne i § 29 og barnets 2. hele sygefraværsdag efter reglerne herom i Fællesbestemmelserne kan vælges som feriefri og stilles til rådighed sammen med feriefridagene.

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. § 28, stk. 3. Sådant disponering skal ske forud for opsparringen.

Stk. 6

Feriefridage opspares og afvikles hos Coop efter reglerne herom i Fællesbestemmelserne.

Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Stk. 7

Nyansatte medarbejdere vælger mellem feriefridage, løn og pension i forbindelse med ansættelsen og med virkning på ferieopsparing, løn eller pension fra samme tidspunkt.

Stk. 8

For alle ansatte gælder, at såfremt der ikke foretages et valg, vil portionerne blive fordelt med 5 portioner á 0,5 % til feriefridage og øvrige midler til løn.

Dog fordeles for alle ansatte med 15 plantimer eller derunder alle portioner til løn. Denne ordning træder i kraft pr. 1. september 2023.

Kapitel 6: Overarbejde

Parterne er enige om, at overarbejde skal begrænses mest muligt med hensyntagen til virksomhedens tarv.

§ 19 Generelt

Stk. 1

Ved overarbejde forstås arbejde, der udføres efter anmodning fra den pågældendes arbejdsleder, og som finder sted ud over den ordinære arbejdstid på en af ugens normale arbejdsdage.

Stk. 2

Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time.

Stk. 3

For manglende overholdelse af varslingspligt betales et tillæg på kr.:

01.03.2020
218,15

Denne bestemmelse kommer dog ikke i anvendelse for overarbejde af indtil 1/2 times varighed.

Stk. 4

For varslet overarbejde, der ikke kommer til udførelse, og som ikke er afvarslet før varslingsfristens udløb, betales et tillæg på kr.:

01.03.2020
218,15

Stk. 5

Overarbejde for elever betales for alle timers vedkommende med timeløn +100 % overarbejdstillæg.

Stk. 6

For overarbejde, som ikke har tidsmæssig sammenhæng med normalarbejdstiden, garanteres en minimumsbetaling svarende til 2 timers løn plus det til pågældende klokke-timer fastsatte overarbejdstillæg. For fremmøde i sådanne tilfælde betales desuden pr. gang et tillæg på kr.:

01.03.2020
167,60

Stk. 7

For overarbejde før normalarbejdstiden, som påbegyndes mere end 1 time forud for normalarbejdstidens begyndelse, ydes der - såfremt begyndelsestidspunktet ligger i tidsrummet fra kl. 24.00 til kl. 06.00 - uden for de tilfælde, der er nævnt i pkt. 6, et tillæg på kr.:

01.03.2020
167,60

§ 20 Hverdage og hverdagsfridage

Stk. 1

I tilknytning til normalarbejdstiden betales overarbejde de 3 første klokketimer efter normalarbejdstid og for timen umiddelbart før arbejdstid med timeløn plus 50% overarbejdstillæg. Dog kan der maksimalt betales med 3 overarbejdstimer af 50% pr. dag.

Stk. 2

Ved overarbejde på hverdagsfridage betales der 50% overarbejdstillæg for den første time. Der er ved overarbejde på hverdagsfridage garanteret en minimumsbetaling svarende til 4 timers løn plus overarbejdstillæg.

Stk. 3

For overarbejde ud over det anførte betales 100% overarbejdstillæg.

Stk. 4

Ved overarbejde på arbejdslordage efter kl. 15.00 betales med timeløn +100 % overarbejdstillæg.

Stk. 5

Overarbejde efter normal arbejdstid skal varsles dagen før.

Varsles overarbejdet på overarbejdsdagen inden frokost betales et 1/2 varskotillæg. Varsles overarbejdet samme dag efter frokost betales helt varskotillæg.

Overarbejde på hverdagsfridage skal varsles 2 x 24 timer før overarbejdets begyndelse.

Stk. 6

Såfremt overarbejdet strækker sig ud over 2 timer efter normal arbejdstids ophør, ydes 30 minutters spisepause med løn.

Såfremt overarbejde på hverdagsfridage strækker sig ud over 9 timer, ydes 30 minutters spisepause med løn.

§ 21 Søn- og helligdage

Stk. 1

For overarbejde på søn- og helligdage ydes 100% overarbejdstillæg.

Stk. 2

Overarbejde på søn- og helligdage skal varsles senest 2x24 timer før overarbejdets start.

Stk. 3

Ved overarbejde på søn- og helligdage garanteres en minimumsbetaling svarende til 4 timers løn og overarbejdstillæg, uanset arbejdstidens længde eller eventuelt fuldstændige bortfald.

Herfra er dog undtaget maskintilsyn og andet lignende kortvarigt arbejde, der er varslet i henhold til punkt 2. I disse tilfælde garanteres en minimumsbetaling svarende til 2 timers løn og overarbejdstillæg.

Herudover ydes et fremmødetillæg pr. gang på kr.:

01.03.2020
167,60

Stk. 4

I forbindelse med overarbejde på søn- og helligdage ydes ingen spisepause med løn. Såfremt overarbejdet strækker sig ud over 9 timer, ydes der dog 30 minutters spisepause med løn.

§ 22 Afspadsering

Stk. 1

Såfremt en medarbejder ønsker det, kan overarbejde m.v. afspadseres, således at en time med 50% overarbejdstillæg afspadseres med 1,5 time, og 1 time med 100% overarbejdstillæg afspadseres med 2 timer.

Stk. 2

Alternativt kan der afspadseres time for time således, at overarbejdstillægget kommer til udbetaling.

Stk. 3

Frihedens placering aftales mellem den enkelte medarbejder og Coop Danmark A/S med normalt 1 uges varsel.

Friheden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage.

Friheden skal være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.

Stk. 4

Er overarbejdet ikke afviklet inden for de 2 måneder, udbetales den skyldige overarbejdsbetaling i næste lønudbetaling.

Stk. 5

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen.

Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Kapitel 7: Fravær

§ 23 Sygdom

Stk. 1

Ved udeblivelse fra arbejde skal meddelelse om årsagen hertil gives så hurtigt som muligt.

Stk. 2

For medarbejdere omfattet af Funktionærloven gælder, at såfremt udeblivelse skyldes sygdom, udbetales der for det tidsrum, hvori dette er tilfældet, fuld løn, og lønudbetalingen kan kun bringes til ophør efter forudgående varsel (opsigelse) i overensstemmelse med Kapitel 8 i nærværende overenskomst.

Stk. 3

Såfremt Coop Danmark A/S kræver lægelig dokumentation, betales denne af virksomheden.

Stk. 4

Da deltidsansatte med en fast plan på 8 timer eller derunder pr. uge ikke er omfattet af funktionærlovens bestemmelser, gælder med hensyn til dagpenge under sygdom alene dagpengeloven.

§ 24 Graviditet

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:

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 her udover (tidl. forældreorlov)	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:

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 her udover (tidl. forældreorlov)	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.

§ 25 Adoption

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

Udrejseorlov	op til 4 uger
Orlov efter modtagelsen til den ene forælder	10 uger
Orlov efter modtagelsen til den anden forælder	2 uger
Orlov her udover	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:

Udrejseorlov	4 uger
Orlov efter modtagelsen til den ene forælder	10 uger
Orlov efter modtagelsen til den anden forælder	2 uger
Orlov her udover	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.

§ 26 Ferie

Der henvises til Fællesbestemmelsernes aftale om ferie, jf. denne overenskomst, Protokollat G.

Stk. 1

Forlanger medarbejderen - i stedet for ferie med løn - feriegodtgørelse, udredes denne med 12,0%. Dette skal meddeles til Coop Danmark A/S skriftligt inden ferieårets (opsparingsårets) begyndelse den 1. september.

Stk. 2

Hvis der bliver et resttimal, der svarer til mindre end en hel feriedag, afrundes timerne til en halv eller hel feriedag.

Stk. 3

Hvis ferien udgør 15 dage eller derunder, skal den gives i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september, medmindre butiksassistenten ønsker den placeret i et andet tidsrum, og dette godkendes af Coop Danmark A/S.

Stk. 4

Er feriedagenes antal større end 15 dage, skal også sådanne resterende feriedage gives i sammenhæng. De resterende feriedage kan gives i forbindelse med hovedferien eller placeres i den øvrige del af ferieåret. Hvor hensynet til virksomhedens drift gør det nødvendigt, kan de resterende feriedage gives i form af enkelte feriedage, herunder jul og nytår.

Stk. 5

Virksomheden skal senest 1. februar indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker hovedferien lagt, f.eks. ved fremlæggelse af ferielister. Såfremt der ikke inden 1. marts er gjort indsigelse mod ferielisten, betragtes den som godkendt.

Stk. 6

Ferietidspunkterne fastsættes af virksomheden og under hensyntagen til dennes tarv. Virksomheden skal så vidt muligt imødekomme medarbejdernes ønsker.

Stk. 7

Meddelelse om ferietidspunkterne gives så tidligt som muligt, dog for hovedferien senest 3 måneder før hovedferiens påbegyndelse og for restferie senest 1 måned før restferien.

Stk. 8

Vedrørende overførsel af ferie, se protokollat G.

Stk. 9

Ved fratrædelse anvises tilgodehavende ferie via Borger.dk.

Stk. 10

Ved fratrædelse udgør feriegodtgørelsen 12,5% af den ferieberettigede løn, jf. nedenfor i § 27.

Stk. 11

I øvrigt henvises til ferieloven.

§ 27 Feriefridage

Der henvises til Fællesbestemmelsernes aftale om feriefridage, jf. denne overenskomst, Protokollat G.

Feriefridage afholdes så vidt muligt som hele fridage.

§ 28 Seniorfrihed

Stk. 1

Som et seniorpolitisk værktøj har medarbejdere under denne overenskomst, fra 1. januar 2011, ekstra fridage med løn i forhold til følgende:

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

Stk. 2

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.

Stk. 3

Fra 11 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder kan medarbejderen og Coop Danmark A/S aftale, at et antal feriefridage (kan omfatte såvel de overenskomstaftalte feriefridage som eventuelle feriefridage valgt jf. Fritvalgsordningen) skal hensættes som seniorferiefridage, som kan benyttes i forbindelse med indgåelse af en eventuel Senioraftale, jf. Coop Danmark A/Ss Senioraftale, hvor en sådan måtte indeholde aftale om arbejdstidsreduktion fra 5 år før folkepensionsalderen.

Såfremt medarbejderen 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 hensættes ligeledes på medarbejderens fritvalgsordning.

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

Stk. 4

Seniorferiefridage er ikke omfattet af den i overenskomstens protokollat G om Ferie omhandlede begrænsning i antallet af overførte feriefridage.

Stk. 5

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

§ 29 Børneomsorgsdage

Stk. 1

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til at holde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har.

Reglen vedrører børn under 14 år.

Stk. 2

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

Stk. 3

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgsordning, jf. reglerne i § 18, stk. 5, således at der på samme måde som ved feriefridage er løntabsdækning for børneomsorgsdage.

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, jf. Fællesbestemmelserne og optryk heraf i denne overenskomsts bilag om Fravær i forbindelse med børns sygdom.

Kapitel 8: Opsigelse

§ 30 Medarbejdere omfattet af funktionærloven

Stk. 1

Opsigelsesvarslet fra Coop Danmark A/Ss side er følgende:

14 dage	i de første 2 1/2 måned af ansættelsen (prøvetiden)
1 måned	til fratrædelse den sidste i en måned i de følgende 2 måneder
3 måneder	til fratrædelse den sidste i en måned efter 5 måneders ansættelse
4 måneder	til fratrædelse den sidste i en måned efter 2 år plus 9 måneders ansættelse
5 måneder	til fratrædelse den sidste i en måned efter 5 år plus 8 måneders ansættelse
6 måneder	til fratrædelse den sidste i en måned efter 8 år plus 7 måneders ansættelse

Stk. 2

Opsigelsesvarslet fra butiksassistentens side er følgende:

14 dage	i de første 2 1/2 måned af ansættelsen (prøvetiden) og derefter
1 måned	til fratrædelse den sidste i en måned

Stk. 3

Medarbejdere, 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. 4

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden, med tilskud fra kompetenceudviklingsfonden.

Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke forbrugt frihed med støtte fra MinUddannelse, i op til 2 uger.

Stk. 5

Opsparede uger til selvvalgt uddannelse jf. § 38, stk. 4, litra b, 1. afsnit kan ikke bruges, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen har aftalt eller aftaler andet. De ældste uger bruges først.

§ 31 Medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven

Stk. 1

Opsigelsesvarslet fra Coop Danmark A/S side er følgende:

1 dag	i den første måned af ansættelsen
14 dage	efter i alt en måneds uafbrudt beskæftigelse
1 måned	til fratrædelse den sidste i en måned efter i alt 4 mdr. uafbrudt beskæftigelse
2 måneder	til fratrædelse den sidste i en måned efter i alt 2 års uafbrudt beskæftigelse
3 måneder	til fratrædelse den sidste i en måned efter i alt 4 års uafbrudt beskæftigelse

Stk. 2

Opsigelsesvarslet fra medarbejderens side er følgende:

1 dag	i den første måned af ansættelsen
14 dage	efter i alt en måneds uafbrudt beskæftigelse
1 måned	til fratrædelse den sidste i en måned efter i alt 4 mdr. uafbrudt beskæftigelse

Stk. 3

§ 30, stk. 3 finder tilsvarende anvendelse. 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 § 38 stk. 4, litra b).

Stk. 4

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget under denne overenskomst i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal Coop ved fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 2.500,00.

Bestemmelsen finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension eller af andre årsager ikke kan oppebære dagpenge.

Dog udbetales fratrædelsesgodtgørelsen, hvis medarbejderen er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 og alene af denne årsag ikke oppebærer dagpenge.

Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse (herunder Tryghedsbeløb), forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Såfremt medarbejderen er på deltid, reduceres beløbet forholdsmæssigt.

§ 32 Skriftlig opsigelse

Opsigelsen skal være skriftlig.

§ 33 Genansættelse

Ved genansættelse af butiksassister har organisationen forhandlingsret med hensyn til beregning af den pågældendes anciennitet.

Kapitel 9: Øvrige bestemmelser

§ 34 Kørselsgodtgørelse

Stk. 1

Forflytninger skal ske med mindst 14 dages varsel. I øvrigt henvises til Funktionærloven. Såfremt der gives mindre varsel, godtgøres forøgede transportudgifter indtil nærmeste skæringsdato for fornyelse af bus-/togkort.

Stk. 2

Ved midlertidige forflytninger uden varsel godtgøres eventuelle merudgifter til transport, så længe forflyttelsen varer.

Stk. 3

Ovennævnte bestemmelser gælder såvel salgsassister som elever.

§ 35 Tryghed

A. Enkeltmandsafskedigelse

Stk. 1

Der henvises til hovedaftalens bestemmelser.

Stk. 2

En butiksassistent med en anciennitet i Coop Danmark A/S på mindst 5 år, der uden egen skyld afskediges som følge af butiksstrukturændring, og som forventes at blive arbejdsløs efter fratrædelsen, er berettiget til, efter samråd med Jobcentret, at deltage i omskolings- eller efteruddannelseskursus.

a) Såfremt kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til at deltage i et sådant kursus inden for 3 måneder efter fratrædelsen, hvis vedkommende fortsat er arbejdsløs.

b) Udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden udredes af Coop Danmark A/S i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige.

c) Kursets varighed kan højst andrage 2 uger, og det er en forudsætning, at kurset har tilknytning til handels- og kontorfaget.

B. Tryghedsaftale

Der henvises til gældende tryghedsaftale - se Bilag 2 til overenskomsten.

§ 36 Arbejdsmiljø

Stk. 1

Der henvises til bestemmelserne i lovgivningen om arbejdsmiljø.

Stk. 2

Efter aftale med den stedlige ledelse kan arbejdsmiljørepræsentanter uden dækning af løn og omkostninger deltage i de af FIU godkendte kurser samt til møder indkaldt af organisationen, jf. regler om "Løndækning under kursus og under tillidsrepræsentanters fravær fra arbejdspladsen".

Stk. 3

Såfremt der på den enkelte arbejdsmiljørepræsentants arbejdsplads er mulighed for at have adgang til internettet, skal arbejdsmiljørepræsentanten til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

Coops regler vedrørende IT-sikkerhed skal følges.

Stk. 4

Der er enighed om, at behovet for fysioterapeuter kan behandles i arbejdsmiljøorganisationen. Medmindre omkostninger kan dækkes fra anden side, dækkes de indtil videre af Coop Danmark A/S.

§ 37 Tillidsrepræsentanter

A: Valg

Stk. 1

I butikker med mere end 4 organiserede ansatte kan vælges en tillidsrepræsentant, der virker i forhold til lederen.

Stk. 2

I nord, syd og øst kan vælges en regionstillidsrepræsentant, der virker i forhold til kæden og HR-afdelingen.

Stk. 3

Den valgte landsklubformand er personalets talsmand over for Coop Danmark A/Ss ledelse.

Stk. 4

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med Coop Danmark A/S udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten, jf. B nedenfor.

B: Valgbarhed

Stk. 1

Tillidsrepræsentanten vælges mellem de organiserede medarbejdere, der er anerkendt dygtige butiksassistenten, og som har været ansat mindst 1 år i Coop Danmark A/S eller mindst 3 måneder i den butik, for hvis medarbejdere vedkommende vælges som tillidsrepræsentant.

Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant i Coop.

En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden som voksen-elev, kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Stk. 2

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af HK og meddelt Coop Danmark A/S, HR-afdelingen, Roskildevej 65, 2620 Albertslund. Denne meddelelse skal gives hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Stk. 3

Indsigelse fra Coop Danmark A/Ss side mod det foretagne valg skal være HK i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelse om valget.

C: Tillidsrepræsentantens virke

Stk. 1

Når en eller flere af de organiserede medarbejdere enten føler sig forurettet eller af andre grunde ønsker det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at forebringe deres klage eller henstilling for lederen.

Stk. 2

Det er endvidere tillidsrepræsentantens opgave at forhandle med butikslederen, jf. bilag til § 10.

Stk. 3

Føler den pågældende sig ikke tilfreds med afgørelsen, står det vedkommende frit for at anmode regionstillidsrepræsentanten om at tage sig af sagen.

Stk. 4

Såfremt en tillidsrepræsentant (eller organiseret medarbejder på arbejdspladser hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant) ønsker det, kan de anmode regionstillidsrepræsentanten om at tage sagen op enten over for lederen eller over for Coop Danmark A/S. I de tilfælde, hvor tillidsrepræsentanten ikke er til stede, varetages tillidsrepræsentantens funktioner af klubben.

Stk. 5

Det er tillidsrepræsentantens og Coop Danmark A/Ss forhandlers opgave at søge ethvert spørgsmål løst og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet, og tillidsrepræsentanten og butiksassistenterne er pligtige til at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse. Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Såfremt tillidsrepræsentanten eller regionstillidsrepræsentanten ikke er tilfreds med sagens afgørelse, kan sagen indbringes for organisationen til videre behandling.

Stk. 6

På hver arbejdsplads er det på et af ledelsen godkendt sted tillidsrepræsentanten tilladt at fremlægge publikationer fra organisationen, opslag og faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne.

Stk. 7

Butikslederen skal orientere butikkens tillidsrepræsentant på så tidligt et tidspunkt som muligt om nyansættelser, omplaceringer og afskedigelser.

Stk. 8

Forhandlinger om ændringer af hidtidige forhold på den enkelte arbejdsplads skal optages snarest muligt og som hovedregel senest en måned før ikrafttræden.

Stk. 9

Coop Danmark A/S, HR-afdelingen vil efter nærmere aftale med Coop Butik medvirke i løbende og periodisk information af tillidsmandskorpset.

Stk. 10

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med ledelsen 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. Rammerne for mødet aftales lokalt.

Landsklubformanden modtager med henblik på håndteringen af regionstillidsrepræsentanternes møde med nyansatte medarbejdere månedsvis en liste over nyansatte på overenskomsten og deres organisatoriske tilhørsforhold.

Landsklubformanden modtager endvidere månedsvis en liste over medarbejdere som er opsagt på grund af egne forhold eller sygefravær.

D: Frihed m.m.

Stk. 1

Til tillidsrepræsentanter ydes der efter aftale med den lokale leder fornøden frihed til at varetage hvervet som tillidsrepræsentant.

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

Såfremt der på den enkelte tillidsrepræsentants arbejdsplads er mulighed for at have adgang til Internettet, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil. Coops regler vedrørende IT-sikkerhed skal følges.

Stk. 2

Regionstillidsrepræsentanten sikres ligeledes fornøden frihed til varetagelse af hvervet. Frihed skal ydes i forståelse med kædeledelsen.

Stk. 3

Den valgte landsklubformand sikres fuld frihed til varetagelse af hvervet.

Stk. 4

Til Coop Butiks bestyrelse kan ydes frihed med løndækning til bestyrelsesmøder op til 2 gange årligt.

Stk. 5

Ved forhandlinger, indkaldt af Coop Danmark A/S, som kræver rejse eller kørsel, godtgøres udgifterne i forbindelse hermed af Coop Danmark A/S.

Stk. 6

Der tilsikres landsklubformanden et lokale til udførelse af sit hverv.

Stk. 7

Til møder, indkaldt af landsforening eller forbund, afholdes udgifterne af disse.

Stk. 8

Til forhandlingsudvalg i forbindelse med forhandlinger med Coop Danmark A/S ydes der nødvendig frihed med løndækning.

E: Uddannelse

Stk. 1

Til uddannelse af tillidsrepræsentanter yder virksomheden fornøden frihed. Til kurser og arrangementer indbudt af Coop Danmark A/S ydes der fuld løn, befordringsudgift og kursusgodtgørelse.

F: Afskedigelse af tillidsrepræsentanter

Stk. 1

Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Stk. 2

Afskedigelse af tillidsrepræsentanter kan ikke finde sted uden forudgående forhandling med forbundet, medmindre der er tale om berettiget afskedigelse i henhold til funktionærlovens § 4.

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

Stk. 3

Foreligger der i sagen sådanne forhold, som klart giver udtryk for, at der har foregået organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

Stk. 4

§ 4, stk. 3 i hovedaftalen mellem FH (tidligere LO) og DA kan anvendes ved enhver afskedigelse af en tillidsrepræsentant.

Stk. 5

En funktionær eller funktionærlignende ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant 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 tillidsrepræsentanthvervet.

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.

G: Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

Stk. 1

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant 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 medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest 1 måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens 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 medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen 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.

H: Ansættelsesforholdet ikke længere omfattet af overenskomstens dækningsområde

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

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

§ 38 Uddannelse og udvikling

Stk. 1

Medarbejderne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i Coop Danmark A/S, for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt Coop Danmark A/Ss og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

Stk. 2

For at sikre den nødvendige opkvalificering af medarbejderne, og derigennem forbedre virksomhedens konkurrenceevne, opfordrer overenskomstens parter ufaglærte medarbejdere og deres arbejdssted til at tilrettelægge en uddannelsesplan, der fører frem til faglært uddannelse for medarbejderen.

Med henblik på at opnå faglig kvalificering inden for en periode på tre år gives der den enkelte medarbejder ret til 5 ugers frihed pr. år til at deltage i de af parterne anerkendte meritgivende kurser under forudsætning af at:

Medarbejderen er fyldt 25 år

Medarbejderen har 4 års faglig anciennitet inden for detailhandlen, heraf 2 år i Coop Danmark A/S

Medarbejderen kan opnå merit til, hvad der svarer til min. tre fjerdedele af den praktiske del

Medarbejderen har et teoretisk efterkvalificeringsbehov på højst 15 uger, f.eks. opgjort via individuelt kompetenceafklarende forløb

Uddannelsesforløbet aftales med arbejdsgiveren (både den praktiske og teoretiske del samt fagprøve)

I perioden for faglig kvalificering er der ingen øvrig frihed til efter- og videreuddannelse.

Om mulighed for støtte til kursusgebyr, transport, evt. kursusmaterialer samt løntabsgodtgørelse i overenskomstperioden 2023 - 2025 se nedenfor under stk. 4 litra e.

Stk. 3

Parterne anbefaler, at medarbejderudvikling planlægges i forbindelse med regelmæssige medarbejdersamtaler. Sådanne samtaler kan med fordel planlægges og gennemføres ved anvendelse af samtaleskemaer.

Det anbefales ligeledes, at der ved planlægningen af kompetenceudviklingen tages udgangspunkt i medarbejderens jobmæssige situation, alder og anciennitet, og det anbefales at der opstilles personlige udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

Der er enighed om, at der for ufaglærte medarbejdere med mere end 4 års anciennitet i detailhandel gennemføres en individuel kompetenceafklaring på en erhvervsskole som forberedelse til en Personaleudviklingsamtale.

Medarbejderen kan få attesteret sin deltagelse i virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet.

Rammer og principper for uddannelse og udvikling kan drøftes i samarbejdsregi.

Stk. 4

Alle medarbejdere (inklusive elever) med mere end 6 måneders anciennitet omfattet af denne overenskomst har ret til frihed til selvvalgt uddannelse i op til 2 uger om året.

- a) I overenskomstperioden 2023 – 2025 er det aftalt at se bort fra anciennitetskravet.
- b) Den enkelte medarbejder kan opspare/overføre ikke forbrugt frihed til selvvalgt uddannelse i op til 3 år – svarende til 6 ugers frihed i det 3. år.

Opsparing/overførsel af frihed til selvvalgt uddannelse bekræftes skriftligt mellem medarbejderen og dennes chef.

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 medarbejdere med anciennitetsoverførsel fra en selvstændig brugsforening gælder dog, at opsparing ikke videreføres til det nye ansættelsesforhold i Coop Danmark A/S.

- c) Overenskomstparterne har etableret en fælles kompetenceudviklingsfond (MinUddannelse) for alle medarbejdere omfattet af en HK-overenskomst. Parterne har etableret vedtægter for MinUddannelse og udpeget en bestyrelse for fonden.

MinUddannelse giver medarbejderne mulighed for at deltage i selvvalgt kompetenceudvikling på en lang række kurser opført på en såkaldt hvidliste og på en række kurser, som MinUddannelse selv afholder; alt sammen kun under forudsætning af, at der er fondsmidler til dækning af omkostningerne.

Derudover er der efter ansøgning mulighed for medarbejderne for at deltage i anden kompetenceudvikling.

- d) Ud over afholdelse af omkostningerne, kan MinUddannelse også yde op til 100 % løntabsdækning til medarbejderne.
- e) I overenskomstperioden 2023-2025 gælder følgende:

Medarbejdere som indgår i et fagligt opkvalificeringsforløb, der fører frem til en faglig uddannelse indenfor detailhandlen, kan søge MinUddannelse om støtte til kursusgebyr, transport, evt. kursusmaterialer samt løntabsgodtgørelse, til gennemførelse af den planlagte uddannelse på op til 5 uger om året, i den periode hvor den faglige kvalificering gennemføres efter aftale med Coop Danmark A/S.

Det er en betingelse for tildeling af støtte fra MinUddannelse, at medarbejderen samtidig søger om VEU-godtgørelse eller om Statens Voksenuddannelsesstøtte.

Stk. 5

Der gives ret til et uddannelsesløft til fuldt akademiuddannelsesniveau (60 ECTS point) 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
- Medarbejderen 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
- Medarbejderen 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.

Stk. 6

Med det formål at flere elever med EUX fortsætter i hovedforløbet og får en praktikplads på detailhandelsuddannelsen, indføres som en forsøgsordning i overenskomstperioden mulighed for, at elever med EUX, der er i hovedforløb på detailhandelsuddannelsen, kan søge MinUddannelse om tilskud til uddannelsen. Der kan ansøges om tilskud til dækning af udgifter forbundet med elevernes studierejser under uddannelsen og til betaling for privatisteksaminer på et erhvervsakademi med afsæt i gennemførte moduler i erhvervsuddannelsen på tilsvarende niveau.

Der kan maksimalt anvendes et samlet beløb svarende til 10% af den årlige indbetaling til MinUddannelse til sådanne tilskud. Aftalen træder i kraft den 1. september 2020 og bortfalder den 28. februar 2025.

Stk. 7

Medarbejdere, der er bestyrelsesmedlemmer af MinUddannelse, har mulighed for frihed en dag om året til deltagelse i et erfa-møde, der afholdes af HK HANDEL. Medarbejderen modtager dækning for løntab og passende udgifter til transport fra MinUddannelse.

Stk. 8

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) 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. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Overenskomstens § 37, litra f.

Aftale om udvidelse af mulighederne for uddannelse i forbindelse med opsigelse:

"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 § 38:

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

- a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Bestyrelsen i MinUddannelse kan kræve dokumentation fra begge parter.
- b. Medarbejderen 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 medarbejderens opsigelsesvarsel.

Støtten fra Handlens Kompetenceudviklingsfond 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. Parterne er opmærksomme på, at Fakta A/S er omfattet af aftalerne vedrørende MinUddannelse."

§ 39 Regler for behandling af faglig strid

Der henvises til hovedaftalen mellem Coop Danmark A/S og FH (tidligere LO). Norm for regler for behandling af faglig strid er gældende.

§ 40 Overenskomstens varighed og opsigelse

Denne overenskomst omfatter handels- og kontorfunktionærer og elever beskæftiget i:

A

Butikker, der drives af Coop Danmark A/S.

B

1) Butiksdemonstratricer ansat i Coop Danmark A/S, dog ekskl. husholdningslærere.

2) Butiksdekoratører, dog ekskl. RT-konsulenter, der er overordnede.

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

Albertslund, den 28. april 2023

HK HANDEL

Brugsforeningsbevægelsens
Arbejdsgiverorganisation

Mette Høgh

Claus Eefsen

Kapitel 10: Protokollater

A. Opfyldningshold

Stk. 1

Holdet ledes af en butiksassistent, der er omfattet af overenskomstens regler om arbejdstidslægning. Holdet kan også ledes af medarbejdere uden for dette overenskomstområde.

Stk. 2

De øvrige medarbejdere på holdet er ikke omfattet af overenskomstens § 3, stk. 4, stk. 6, stk. 7, stk. 8 og stk. 9.

Stk. 3

Protokollatet gælder ikke i tilfælde, hvor holdet starter mellem kl. 12.00 og 16.00.

B. Områder omfattet af § 3 i lov om butikstid (bagerier m.fl.)

Arbejdstiden

Stk. 1

Arbejdstiden tilrettelægges på 5 af ugens 7 dage, og der tilstræbes en turnusperiode på 8 uger. Arbejdsugen regnes fra mandag til søndag.

Stk. 2

Endvidere kan den ugentlige fridag i tilfælde af andre medarbejders sygdom flyttes til en anden dag i samme uge mod betaling af et tillæg på pr. arbejdstime:

	01.03.2023	01.03.2024
	14,69	15,20

Tillæg

Stk. 1

For arbejde på særlige tider ydes følgende tillæg pr. time kr.:

	01.03.2023	01.03.2024
Mandag – fredag kl. 18:00 – 23:00	18,41	19,06
Mandag – fredag kl. 23:00 – 06:00	24,88	25,75
Lørdage fra kl. 15:00 – 24:00	34,47	35,67
Søn- og helligdage kl. 00:00 – 24:00	42,85	44,35

Stk. 2

Tillæggenes eventuelle reduktion følger overenskomstens § 3, stk. 7.

Stk. 3

Reglerne i § 3, stk. 6, er gældende.

C. Optagelse af brugsforeninger/overtagelse af butikker

Stk. 1

Såfremt en brugsforening bliver optaget i Coop Danmark A/S, eller Coop Danmark A/S overtager en butik, er nærværende overenskomst og de dertil knyttede ordninger og kutymer gældende.

Stk. 2

Indplacering i lønskala sker efter anciennitet - dog således at lønnen for de pågældende under ingen omstændigheder nedsættes.

Stigning i overenskomstperioden oppebæres i henhold til nærværende overenskomsts bestemmelser. I tilfælde af misforhold kan en særlig tilpasning med overgangsordninger aftales.

Stk. 3

Forbundet og Coop Danmark A/S kan anmode om forhandling om særlige kutymer eller goder, der er opnået under hidtidig overenskomst med henblik på eventuelle overgangsordninger.

D. Eksisterende goder

Parterne er enige om, at ingen nuværende højere lønninger og andre goder må forringes som følge af nærværende overenskomst.

E. Medarbejdervalgte repræsentanter i Coop A.m.b.a.'s folkevalgte organer

Medarbejdervalgtes deltagelse i kurser for folkevalgte må ikke medføre løntab.

F. Ansættelsesbevis

Stk. 1

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt følgende fravigelser af loven.

Stk. 2

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Coop Danmark A/S. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset er rettet eller manglende ansættelsesbevis er udleveret inden 5 arbejdsdage fra modtagelse i Coop Danmark A/S, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Stk. 3

Sager om hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

Stk. 4

Hvis en medarbejder ansat før 1. juli 1993 måtte ønske et ansættelsesbevis, jf. stk. 1, og medarbejderen fremsætter anmodning herom, skal virksomheden, inden 2 måneder efter anmodning, fremkomme med de behørigte oplysninger.

G. Ferie og Feriefridage (Afskrift af Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S 21. udgave 2023 – 2025)

PROTOKOLLAT 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 enkeltdage 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 fratræden 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 feriekort.

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 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.

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 samtidighedsferie.
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 feriekortordning afholder feriefridag som ferie med løn. Der udbetales 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 overenskomstaftalt 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.

H. Uddannelses- og samarbejdsfond

Der er enighed om, at Coop Danmark A/S til UU-fonden fortsat indbetaler kr. 0,05 pr. præsteret arbejdstime pr. år.

Der er endvidere enighed om at etablere en Uddannelses- og Samarbejdsfond som har til formål at finansiere vederlag til tillidsrepræsentanter og andre generelle samarbejdsrelaterede formål. Vederlag til tillidsrepræsentanter ydes efter samme principper som i sammenligningsområdet.

Finansieringen udgør indbetaling fra Coop Danmark A/S pr. præsteret arbejdstime pr. år, som i overenskomstperioden udgør:

01.03.2023	01.01.2025
Kr. 0,50	Kr. 0,60

Bidraget kan reguleres, såfremt fondens opgaver med finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter nødvendiggør dette.

Parterne er enige om, at der ikke skal indføres uddannelsesambassadører på overenskomstområdet. I stedet indgår parterne i overenskomstperioden aftale om vedtægter for fonden, som tillige skal indeholde bestemmelser om virksomhedstilpasset ordning vedrørende oplysning og fremme af selvvalgt kompetenceudvikling.

I. TR vederlag

Stk. 1

Valgte tillidsrepræsentanter vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en 1/4 pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Stk. 2

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Stk.3

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt ved udgangen af august. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Stk. 4

Vederlaget udgør årligt:

Valggrundlag	01.04.2020
Op til og med 49 personer	Kr. 9.000,00
Fra og med 50 op til og med 99 personer	Kr. 16.500,00
Fra 100 personer og derover	Kr. 33.000,00

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning/vederlag til tillidsrepræsentanten, modregnes dette i ovenstående vederlag.

Vederlaget udbetales fra Coop Danmark A/S og HK HANDELS uddannelses- og samarbejdsfond.

J. Overenskomstafvigende aftaler

Stk. 1

På samme måde og under samme vilkår som i sammenligningsområdet er der enighed om, hermed at skabe hjemmel til at der indgås aftaler som er overenskomstafvigende. Sådanne aftaler skal, for at være gyldige, godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 2

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 medarbejdere, der omfattes af aftalen. Før aftalen kan træde i kraft skal den godkendes af overenskomstens parter.

K. Fremme af muligheder for øget beskæftigelse

Med henblik på at imødekomme et gensidigt ønske om at øge beskæftigelsen og fleksibiliteten samt styrke den enkelte medarbejders tilknytning til Coop, er der enighed om, at dette kan ske ved en øget opmærksomhed omkring:

- a. En rettidig og hensigtsmæssig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger
- b. Medarbejdernes individuelle ønsker om ned- eller opnormering af deres plantid
- c. Udbud af ledige timer til medarbejderne under hensyn til driften og fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden

L. Vikarer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt mod et vikarbureau, som ikke har tiltrådt en overenskomst (og derfor er omfattet af vikarloven), skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne, informere om, hvilke lokalaftaler og kutymmer 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. marts 2014 og gælder for sager, der er rejst efter denne dato.

M. Reduktion for fleksjobansatte

Aftale om reduktion for fleksjobbere
(Fortolkning ift. Coop Butiksoverenskomstens (3.42.00) § 5)

Ved et møde den 18. januar 2010, samt efterfølgende mailkorrespondance er der opnået enighed om at reduktion i henhold til overenskomstens § 5 for fleksjobbere skal forstås således:

En fleksjobber reduceres i uger med søgnehellidage, herunder juleaftens- og grundlovsdag, efter det faktiske antal aftalte arbejdstimer – uanset om der gives løn efter et højere timetal.

Eks 1.: En fleksjobber, der får løn for 37 timer, men arbejder 20 timer, reduceres efter 20 timer.

Eks. 2: En fleksjobber, der får løn for 27 timer, men arbejder 12 timer, reduceres efter 12 timer.

Eks. 3: En fleksjobber, der får løn for 37 timer og arbejder 37 timer, reduceres efter 37 timer.

Eks. 4: En fleksjobber der får løn for 25 timer og arbejder 25 timer, reduceres for 25 timer.

Såfremt der ved fremtidige overenskomstforhandlinger sker ændringer i overenskomstens § 5 om reduktion, der har betydning for ovenstående aftale, optages forhandlinger om fortolkningen.

For BBA

For HK HANDEL

Claus Eefsen

Anne-Marie Helt

N. Faglig anerkendelse

Som en forsøgsordning, der træder i kraft den 1. januar 2021 og bortfalder den 28. februar 2025, er aftalt følgende om faglig anerkendelse:

En medarbejder, der ikke har gennemført detailhandelsuddannelsen, kan blive indstillet til opnåelse af faglig anerkendelse hos HK HANDEL og Coop Danmark A/S, hvis følgende forudsætninger er opfyldt:

1. Medarbejderen har mindst 6 års beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.
2. Medarbejderen har været beskæftiget med arbejdsfunktioner svarende til faglært butiksarbejde i mindst 4 år. Faglært butiksarbejde defineres nærmere af HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver med afsæt i bl.a. praktikmålene for detailhandelsuddannelsen.
3. Medarbejderen tilkendegiver at gennemføre kompetencegivende uddannelse på et højere niveau end den obligatoriske detailhandelsuddannelse. Uddannelsen aftales med virksomheden. HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver udarbejder en positivliste over uddannelse, der giver adgang til at søge faglig anerkendelse.
4. Medarbejderen har ret til op til 3 ugers frihed til at opnå faglig anerkendelse inden for overenskomstens dækningsområde.

Udgifterne til uddannelsen dækkes af MinUddannelse.

I perioden, hvor medarbejderen deltager i faglig anerkendelse, er der ingen øvrig frihed til efter- og videreuddannelse.

Faglig anerkendelse kan opnås ved, at den pågældende leder og tillidsrepræsentanten i butikken/varehuset over for HK HANDEL og Coop Danmark A/S indstiller medarbejderen hertil. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, er det den pågældende leder og Regionstillidsrepræsentanten, der skal indstille til HK HANDEL og Coop Danmark A/S.

På baggrund af indstillingen træffer HK HANDEL og Coop Danmark A/S herefter afgørelse om hvorvidt medarbejderen lever op til forudsætningerne for tildeling af faglig anerkendelse.

Endelig faglig anerkendelse opnås fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har gennemført og bestået den aftalte uddannelse. Uddannelsen skal gennemføres og bestås inden for en periode på 2 år fra det tidspunkt, hvor HK HANDEL og Coop Danmark A/S har givet besked om, at ovenstående forudsætninger for faglig anerkendelse i pkt. 1-3 er opfyldt. Når uddannelsen er gennemført og bestået, gives der besked til HK HANDEL og Coop Danmark A/S, som sender et bevis for opnåelse af faglig anerkendelse til lederen og medarbejderen.

Fra førstkommande lønperiode efter beviset er modtaget, aflønnes medarbejderen efter overenskomstens sats for faglærte.

O. Protokollat om 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.

P. Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse

Parterne er enige om, at løndannelsen i butiksoverenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af butiksoverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale herom.

Hvor der er indgået aftale om kollektive lønforhandlinger, er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

Parterne kan opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Uden at forpligte de lokale parter kan HK HANDEL og Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

BILAG

1. Fravær med sygelønsdækning i forbindelse med børns sygdom

(Afskrift fra Fællesbestemmelserne)

§1 Børns sygdom

Stk. 1

Alle medarbejdere, som har været ansat i Coop i mindst 3 måneder, er omfattet af ordningen.

Ordningen sigter på de tilfælde, hvor et barn under 14 år pga. sygdom kræver særlig pasning.

Stk. 2

I dette tilfælde har medarbejderen ret til frihed med samme sygelønsdækning, som pågældende ville opnå ved egen sygdom indtil anden pasning er arrangeret.

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 den efterfølgende hele dag.

Stk. 3

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

Medarbejderen kan søge dækning for dette fravær via fritvalgsordningen eller sin særlige opsparring efter de herom gældende regler.

Stk. 4

Med hensyn til anmeldelse af dette fravær gælder det samme, som er gældende for anmeldelse af fravær på grund af egen sygdom.

Som dokumentation for, at fraværet skyldes et barns sygdom, udfylder medarbejderen ved tilbagekomsten til arbejdsstedet en "Melding om fravær på grund af barn sygdom". Meldingen sendes af arbejdsstedet til pågældende personaleadministration.

§ 2 Børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der pr. 1. juli 2004 frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges med barn under 14 år.

Denne frihed gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Stk. 2

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.

Stk. 3

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 4

Der ydes i denne sammenhæng fuld løn i op til en uges plantid, dog maks. det tilsvarende beløb på sammenligningsområdet pr. time. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

§ 3 Fravær med tabt arbejdsfortjeneste

Medarbejderen har ret til fravær uden løn svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når medarbejderen i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 42 i lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste.

Virksomheden har dog mulighed for at begrænse retten til fravær uden løn til 1 år pr. barn.

Der kan herudover aftales yderligere fravær uden løn med tabt arbejdsfortjeneste.

2. Tryghedsaftale

(Afskrift fra Fællesbestemmelserne)

§ 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

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.

Tillidsrepræsentanten skal orienteres om de individuelle afskedigelser, der er nævnt i stk. 1 c og d.

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.

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.

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.

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 A/S ikke udefra pålægges forpligtelser af lignende art. Coop Danmark A/S 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 A/S

(sign. Hans Havsager)

3. Tjenestefrihedsbestemmelser (af 18. december 1974 med senere ændringer) (Afskrift fra Fællesbestemmelserne)

Ved en forhandling den 18. december 1974 mellem Fællesudvalget for Coop-ansatte (nu Coop Faglig) og Coop aftaltes følgende om tjenestefrihed:

I. Reglernes gyldighedsområde

Samtlige Coops afdelinger, inkl. butikker, fabrikker og datterselskaber.

II. Følgende medarbejdere omfattes af reglerne

Samtlige ansatte omfattes af reglerne, medmindre andet udtrykkeligt fremgår af de enkelte bestemmelser. For medarbejdere i overordnet stilling gælder tillige reglerne i "Særbestemmelser for Coop-funktionærer".

III. Tjenestefrihed med betaling

A. Begrænsning

Begrænsningen i den kreds af medarbejdere, der omfattes af reglerne:

1. HK-vikarer og ekstra hjælp
2. Medarbejdere, der ikke opfylder anciennitetsbetingelsen i henhold til den mellem LO og Coop indgåede sygelønsaftale, for så vidt disse hører under en organisation, der er eller kan være dækket af sygelønsaftalen.
3. Medarbejdere, hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er mindre end 15 timer.

For medarbejdere i opsagt stilling afgøres det i hvert enkelt tilfælde af den stedlige leder, om tjenestefrihed med betaling kan ydes.

B. Betalingens størrelse

Betalingen i forbindelse med tjenestefrihed udgør det beløb, den pågældende medarbejder er berettiget til ved fravær på grund af sygdom.

Er medarbejderen ikke berettiget til fuld løn under sygdom, betales mindst den overenskomstmæssige grundløn + dyrtidstillæg + eventuelle personlige tillæg.

C. Underretning af medarbejderens foresatte

Tjenestefrihed med betaling forudsætter, at der med vedkommende medarbejders foresatte - så vidt muligt forud - er truffet aftale herom. Det afgøres i hvert enkelt tilfælde efter afdelingens skøn, om dokumentation for fraværsårsagen skal fremskaffes.

D. Tilfælde, hvor tjenestefrihed ydes med betaling

Flytning af bopæl i forbindelse med flytning til nyt arbejdssted inden for Coop
Flyttedagen + 1 dag.

Flytning af bopæl uden forbindelse med flytning til nyt arbejdssted inden for Coop (alene medarbejdere med egen husstand, hvorved i denne forbindelse forstås en i lejelovens forstand godkendt lejlighed eller hus):
Flyttedagen.

For deltidsbeskæftigede medarbejdere gælder, at flytning i det her omhandlede tilfælde bør fastlægges således, at arbejdet generes mindst muligt derved.

Lægebesøg, ambulanssygebehandling, bloddonortjeneste samt tandlægebesøg
Nødvendig frihed, men kun såfremt lægebesøget m.m. ikke kan finde sted uden for arbejdstiden. Med hensyn til eventuel dokumentation gælder reglen i pkt. C. Når tjenestefrihed i de her omhandlede tilfælde er nødvendig, må lægebesøg m.m. fastlægges således, at arbejdet generes mindst muligt derved.

Ovenstående gælder tillige ved lægebesøg m.v. for børn under 15 år.

Eget bryllup
Bryllupsdagen + 1 arbejdsdag.

Børns bryllup
Bryllupsdagen.

Eget sølvbryllup
Sølvbryllupsdagen + 1 arbejdsdag.

Eget jubilæum i Coop
Jubilæumsdagen + efterfølgende arbejdsdag.

Dødsfald
Der ydes nødvendig frihed på dødsdagen i forbindelse med forældres, børns og ægtefælles/samlevers dødsfald.

Begravelser
Der ydes nødvendig frihed i forbindelse med forældres, børns, søskendes, ægtefælles/samlevers, bedsteforældres, svogres, svigerinders og svigerforældres begravelse.

Ved arbejdskollegas begravelse ydes der frihed af højst 4 timers varighed for indtil 3 personer, der repræsenterer kollegerne ved begravelsen.

Borgerligt ombud
Et borgerligt ombud er et offentligt hverv, som den enkelte borger ifølge lov er forpligtet til at udføre personligt. Bliver en medarbejder pålagt et borgerligt ombud, træffes der i hvert tilfælde særlig aftale om frihed til varetagelse af ombudet.

IV. Fravær på grund af aftalt frihed uden løndækning

Frihed uden løndækning ydes efter anmodning, når hensynet til arbejdet tillader det. Såfremt der findes overenskomstmæssige bestemmelser herom, ydes frihed i henhold til disse.

Nærværende aftale træder i kraft den 1. januar 1975. Fra samme tidspunkt bortfalder cirkulære fra Administrationen af 18. december 1963, tjenestefrihedsbestemmelser af 18. december 1963 samt alle hidtidige - kutymemæssige såvel som skriftligt affattede - ordninger inden for nærværende aftales gyldighedsområde i det omfang, disse ikke er i overensstemmelse med nærværende aftale.

Aftalen er senest fornyet den 17. april 2007.

4. Reduktionstabel

ANTAL HELLIGDAGE I UGEN

Reduktion af arbejdstiden i søgnehelligdagsuger omregnet til »rigtige« minutter.

Sådan bruger du reduktionstabellen:

I yderste venstre kolonne finder du dit plan- timetal og går herefter ud under kolonnen med det antal søgnehelligdage, der er i ugen. Tallet i kolonnen er det antal timer din arbejdstid skal reduceres med.

Reduktionen kan lægges i den uge med helligdagen, eller i en af de to uger før eller en af de to uger efter, og så vidt muligt som hele dage.

Eksempler:

I en uge med 1 søgnehelligdag, og du er ansat på 37 plantimer er reduktionen 7 timer og 24 minutter.

I en uge med 2 søgnehelligdage, og du er ansat på 29 plantimer er reduktionen 11 timer og 36 minutter.

NB: Der reduceres ikke for ansatte med 10 timer og derunder.

	1	2	3
37.00	7.24	14.48	22.12
36.30	7.18	14.36	21.54
36.00	7.12	14.24	21.36
35.30	7.06	14.12	21.18
35.00	7.00	14.00	21.00
34.30	6.54	13.48	20.42
34.00	6.48	13.36	20.24
33.30	6.42	13.24	20.06
33.00	6.36	13.12	19.48
32.30	6.30	13.00	19.30
32.00	6.24	12.48	19.12
31.30	6.18	12.36	18.54
31.00	6.12	12.24	18.36
30.30	6.06	12.12	18.18
30.00	6.00	12.00	18.00
29.30	5.54	11.48	17.42
29.00	5.48	11.36	17.24
28.30	5.42	11.24	17.06
28.00	5.36	11.12	16.48
27.30	5.30	11.00	16.30
27.00	5.24	10.48	16.12
26.30	5.18	10.36	15.54
26.00	5.12	10.24	15.36
25.30	5.06	10.12	15.18
25.00	5.00	10.00	15.00
24.30	4.54	9.48	14.42
24.00	4.48	9.36	14.24
23.30	4.42	9.24	14.06
23.00	4.36	9.12	13.48
22.30	4.30	9.00	13.30
22.00	4.24	8.48	13.12
21.30	4.18	8.36	12.54
21.00	4.12	8.24	12.36
20.30	4.06	8.12	12.18
20.00	4.00	8.00	12.00
19.30	3.54	7.48	11.42
19.00	3.48	7.36	11.24
18.30	3.42	7.24	11.06
18.00	3.36	7.12	10.48
17.30	3.30	7.00	10.30
17.00	3.24	6.48	10.12
16.30	3.18	6.36	9.54
16.00	3.12	6.24	9.36
15.30	3.06	6.12	9.18
15.00	3.00	6.00	9.00
14.30	2.54	5.48	8.42
14.00	2.48	5.36	8.24
13.30	2.42	5.24	8.06
13.00	2.36	5.12	7.48
12.30	2.30	5.00	7.30
12.00	2.24	4.48	7.12
11.30	2.18	4.36	6.54
11.00	2.12	4.24	6.36
10.30	2.06	4.12	6.18

5. Coop.dk MAD

BBA og HK HANDEL er enige om, at såfremt Coop Danmark A/S igen begynder at drive e-handel med dagligvarer anser parterne denne aktivitet for at være overenskomstdækket med udgangspunkt i den overenskomstmæssige ordning, der var gældende for Coop.dk Mad ved virksomhedens ophør, og som var sålydende:

Specielle vilkår for Coop.dk.MAD

Coop.dk.MAD og HK HANDEL har tiltrådt overenskomsten mellem Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation og HK HANDEL vedrørende løn- og arbejdsvilkår for de i selskabets butikker beskæftigede funktionærer, elever med flere (overenskomst 3.42.0).

I forbindelse med tiltrædelsen er aftalt en række specielle vilkår for Coop.dk.MAD.

1. Om § 4 Pauser

Teksten i stk. 5 erstattes af følgende tekst:

”Parterne er enige om, at der til medarbejdere, der er kontinuerligt beskæftiget med tastearbejde og telefonomstilling samt skærmterminaler, med jævne intervaller skal gives passende tid til afslapning at belastede muskler.”

2. Om § 6, § 8, stk. 1 – 5, § 10 samt bilag til § 10, litra A (alle om løn)

Bestemmelserne erstattes af følgende tekst:

Personlig løn

Stk. 1

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem Coop.dk.MAD og medarbejderen.

Stk. 2

Parterne er enige om, at Coop.dk.MAD bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastlæggelsen af den personlige løn.

Stk. 3

Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter (på områder, der ikke har regler om særlig tillægsbetaling herfor), stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.

Stk. 4

Enhver medarbejder har, senest 6 måneder efter ansættelsen, krav på at få vurderet sin personlige løn i forhold til det generelle lønniveau på arbejdsstedet, og for den pågældende arbejdsfunktion.

Stk. 5

En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve forhandling med Coop.dk.MAD, såfremt medarbejderens løn væsentligt afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper i Coop.dk.MAD, respektive sammenlignelige virksomheder inden for branchen.

Såfremt fastsættelsen af lønnen for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen i stk. c, kan hver af parterne begære en forhandling under medvirken af begge parter.

Stk. 6

Såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom mellem Coop.dk.MAD og medarbejderen/medarbejderne, kan forhandlinger om medarbejderens/medarbejdernes personlige løn føres under medvirken af tillidsrepræsentanten.

Stk. 7

Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

Stk. 8

Forhøjelse af personlig løn må ikke ske med mindre end 300 kr. pr. måned på fuldtidsbasis.

Stk. 9

Ved vikariat for en overordnet ydes, når vikariat skyldes fravær på grund af sygdom, ulykke eller graviditet af over en måneds varighed, en godtgørelse, som fastsættes i hvert enkelt tilfælde, og som udbetales til en eller flere medarbejdere.

Ligeløn

Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligelønslovens principper.

Parterne er enige om, at hvor HK HANDEL finder baggrund for en ligelønssag, kan der afholdes besigtigelse i Coop.dk.MAD med deltagelse af parterne, inden de egentlige organisationsdrøftelser finder sted. I forbindelse med besigtigelse/organisationsforhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

Lønssystemer

Stk 1

Der kan i Coop.dk.MAD indføres lønssystemer med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling.

Stk. 2

Lønnen for den enkelte medarbejder kan eventuelt fastsættes helt eller delvist efter et lønssystem i overensstemmelse med de i § 13 indeholdte bestemmelser.

Påtaleret

Parterne er enige om, at begge parter, i tilfælde hvor misforhold på området som helhed taget skønnes at være til stede, har påtaleret i henhold til § 4, stk. 4, i overenskomsten mellem HK HANDEL og Coop Danmark A/S for kontor og lager, om paritetisk nævn i § 4, stk. 8, litra c.

Nedsat løn

Hvor forholdene gør det naturligt, kan der, efter forhandling med HK HANDEL, i særlige tilfælde træffes aftale om en nedsat løn.

3. Om § 14 Pension

Anciennitetskravet er aftalt til 3 måneder. Alderskravet er aftalt til 18 år. Pensionssatsen er aftalt til 12%, hvoraf arbejdsgiver betaler 2/3 og medarbejderen betaler 1/3.

4. Om § 39 Overenskomstens gyldighed og opsigelse

Teksten i første afsnit ændres til:

Denne overenskomst omfatter handels- og kontorfunktionærer, salgs-supportere og elever, beskæftiget i Coop.dk.MAD.

5. Protokollat om vikarer (Coop.dk.MAD)

Overenskomsten er en områdeoverenskomst, alt arbejde på virksomheden, der udføres indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde, er derfor omfattet af overenskomsten under forudsætning af, at det udføres af en ansat eller anden person, der er underlagt virksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.

Virksomheden tilkendegiver derfor, at overenskomsten er gældende for de medarbejdere, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde på virksomheden og indenfor overenskomstens gyldighedsområde i den tidsperiode, som vikararbejdet strækker sig over.

Begrebet overenskomsten omfatter også bestående lokalaftaler og kutymmer, gældende for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.

Virksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at det har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.

En vikar, der udfører job i virksomheden, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i overenskomsten, såfremt vikarbureauet er medlem af en DA-medlemsvirksomhed og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.

Ethvert job for vikarbureauet, omfattet af nærværende overenskomst, akkumulerer anciennitet efter de i overenskomsten beskrevne regler.

