

Kontor- og Lageroverenskomsten

**Overenskomst mellem HK Handel og Coop Danmark A/S
vedrørende løn- og arbejdsforhold for kontor, edb og lager**

Indhold

§ 1 OVERENSKOMSTOMRÅDET	6
§ 2 ELEVER	6
§ 3 MINIMALLØNNINGER FOR UNGE UNDER 18 ÅR	8
§ 4 LØN	8
1. Personlig løn	8
2. Ligeløn.....	9
3. Lønssystemer.....	10
4. Påtaleret	10
5. Nedsat løn	10
6. Årlig løngennemgang	10
7. Lønregulering efter ansøgning	10
8. Funktionsløn.....	11
§ 5 DELTIDSBEKÆFTIGEDE, MIDLERTIDIGE ASSISTANCER OG VIKARER	12
1. Deltidsbeskæftigede	12
2. Midlertidige assistancer og vikarer	13
§ 6 BETALING FOR ENKELTE DAGE (BRUDTE MÅNEDER)	13
§ 7 ANDRE LØNSYSTEMER	14
Protokollat om forsøg med nye lønsystemer.....	14
§ 8 OMREGNING FRA MÅNEDSLØN TIL TIMELØN	14
§ 9 FRITVALGSORDNING	14
§ 10 ARBEJDSSTID	15
1. Arbejdstidens længde.....	15
2. Arbejdstidens lægning	15
3. Forskudt tid.....	16
4. Fleksibel arbejdstid.....	16
§ 11 AFTALE OM RÅDIGHEDSTJENESTE	16
§ 12 OVERARBEJDE	17
1. Generelt.....	17
2. Hverdage og hverdagsfridage	18
3. Søn- og helligdage	18
§ 13 AFSPADSERING AF OVERARBEJDE	19
§ 14 HOLDDRIFT	19
§ 15 UDEBLIVELSE, SYGDOM, GRAVIDITET OG ADOPTION.....	19
1. Udeblivelse og sygdom	19
2. Graviditet.....	20

3.	Adoption	21
4.	Orlovsophør	22
5.	Børneomsorgsdage	22
§ 16	FERIE	23
1.	Almindelige bestemmelser	23
§ 17	FERIEFRIDAGE	23
§ 18	UDDANNELSE	23
1.	Betydning.....	23
2.	Medarbejderudvikling.....	23
3.	Kompetenceudviklingsfond	23
4.	Selvvalgt uddannelse.....	24
5.	Uddannelsesløft.....	25
§19	FAGLIG UDDANNELSE (MERIT).....	26
§ 20	PERSONLIG OPSIGELSE	27
§ 21	REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER	27
1.	Valg af tillidsrepræsentant	27
2.	Tillidsrepræsentantens opgaver m.v.....	28
3.	Faglig opdatering	29
4.	Afskedigelse af en tillidsrepræsentant	29
5.	Fællestillidsrepræsentant.....	30
6.	Uddannelses- og Samarbejdsfond (U&S).....	31
§ 22	ARBEJDSMILJØ	31
§ 23	GODER.....	32
§ 24	AFGØRELSER AF TVISTIGHEDER	32
§ 25	OVERENSKOMSTENS VARIGHED OG OPSIGELSE.....	32
BILAG 1: STILLINGER DER GRÆNSER OP TIL HK'S ORGANISATIONSOMRÅDE .		33
BILAG 2: ANSØGNING FRA LANDSKLUBFORMANDEN OM TJENESTEFRIHED....		34
BILAG 3: VIRKSOMHEDER OMFATTET AF OVERENSKOMSTEN		35
BILAG 4: PROTOKOLLAT OM ARBEJDSMARKEDSPENSION.....		36
A.	Normalbidrag	36
B.	Ekstrabidrag ved barselsorlov.....	36
C.	Aftale om pension til elever.....	36
BILAG 5: PROTOKOLLAT OM ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER		38
BILAG 6: VIKARER		39
BILAG 7: RAMMEAFTALE OM DISTANCEARBEJDE		40
BILAG 8: OM FREMME AF MULIGHEDERNE FOR ØGET BESKÆFTIGELSE.....		41
BILAG 9: LØNREGULERINGSGRUNDLAGET		42
BILAG 10: SENIORPOLITIK.....		43

BILAG 11: OVERENSKOMSTAFVIGENDE AFTALER	44
BILAG 12: ANSÆTTELSESBEVISER.....	45
BILAG 13: ELEKTRONISKE DOKUMENTER	46
BILAG 14: UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT	47
BILAG 15: INDFASNING AF BIDRAG TIL U&S FONDEN	48
BILAG 16: FERIE	49
BILAG 17: FERIEFRIDAGE.....	51
BILAG 18: ORGANISATIONSÅFTALE OM UDDANNELSESREPRÆSENTANT	53
BILAG 19: ORGANISATIONSÅFTALE OM ORGANISATIONERNES ROLLE I FORBINDELSE MED DEN LOKALE LØNDANNELSE	54
AFSKRIFT AF TJENESTEFRIHEDSBESTEMMELSER	55
AFSKRIFT AF TRYGHEDSÅFTALE	58

§ 1 OVERENSKOMSTOMRÅDET

1. Denne overenskomst vedrører løn- og arbejdsvilkår for kontor- og HK-lagerfunktioner i Coop Danmark A/S, ekskl. Coop Danmark A/S butikker.

Overenskomsten vedrører de arbejdssteder, der er nævnt i bilag 3.

2. Forbundet kan rejse krav om særlige bestemmelser, hvis der i virksomheden bliver tale om arbejdsforhold eller arbejdsfunktioner inden for HK-området, der ikke er dækket af overenskomstens bestemmelser.
3. Funktionærer der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter virksomheden eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til virksomhedens tillidsmænd, falder uden for overenskomstens område.

§ 2 ELEVER

1. Bestemmelserne i denne paragraf gælder alle elever, samt elever i individuel erhvervsuddannelse inden for overenskomstens dækningsområde, jf. dog de særlige bestemmelser vedrørende erhvervsgrunduddannelseselever. Den gensidige prøvetid fastsættes til 3 måneder.
2. Lønningerne for eleverne er minimallønninger, og der kan således ikke ske forringelser i vilkårene for de elever, der måtte have indgået kontrakt på bedre vilkår.

Minimallønningerne for elever andrager kr. pr. mdr.:

	01.03.23	01.03.24
1. år	12.346,00	12.778,00
2. år	13.761,00	14.242,00
3. år	15.140,00	15.670,00
4. år	16.402,00	16.976,00

Med hensyn til fastlæggelse af løn for elever gælder samme procedureregler som for medarbejdere, der er aflønnet efter overenskomstens § 4.

3. Til elever, der inden læreforholdets påbegyndelse har bestået højere handelseksamen, studentereksamen, højere forberedelseseksamen eller højere teknisk eksamen, ydes et tillæg på kr. 860,00 til de ovennævnte minimallønninger.
4. Med virkning for uddannelsesaftaler der påbegyndes hos virksomheden den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende mindstebetalingssatser for mediegrafikerelever:

	01.03.23	01.03.24
1. år	13.967,00	14.456,00
2. år	15.395,00	15.934,00
3. år	17.499,00	18.111,00
4. år	19.174,00	19.845,00

5. Elevtiden er maksimalt 4 år. For elever, der ved læretidens begyndelse er fyldt 18 år, dog maksimalt 3½ år. Er en elevkontrakt afsluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

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

6. Elever, som har eksamen efter 1-årig handelsskole eller anden dermed ligestillet eksamen, har 3-årig elevtid og aflønnes efter de tre sidste satser.
7. Hvor den teoretiske uddannelse ikke kan afsluttes inden for den aftalte elevtid, aflønnes således:

Er fagprøve ikke bestået, uden at læremesteren eller handelsskolen er årsag hertil, aflønnes i tiden mellem den maksimale elevtids afslutning og udgangen af den måned, hvori fagprøve bestås, med satsen efter § 4 med fradrag af 10 %. I øvrige tilfælde aflønnes med samme sats uden fradrag.

8. Hvis en elev påbegynder den praktiske uddannelse efter at vedkommende er fyldt 21 år (med virkning fra 1. maj 2021 efter vedkommende er fyldt 20 år), ydes et tillæg på kr. 860,00 pr. måned. Tillægget ydes dog ikke sammen med tillæg efter stk. 3.
9. Uoverensstemmelser mellem elever og Coop Danmark A/S søges forligt ved forhandling under medvirken af HK inden eventuel indbringelse for tvistighedsnævn.
10. Eleven har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km pr. dag (rejsedag). Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige transportmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget transportmiddel anvendes.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på, efter de stedlige forhold, billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor det er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lignende. Anvendes eget transportmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse 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.

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 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette afsnit.

Såfremt Coop Danmark, efter aftale med eleven, vælger en anden skole end den i forhold til arbejdspladsen nærmest liggende, og rejselængden ikke overstiger 20 km., betaler Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) elevens transportudgifter.

11. Protokollat om erhvervsgrunduddannelseselever (EGU):

Minimallønnen for EGU-elever udgør:

	01.03.23 kr. pr. md.	01.03.24 kr. pr. md.
Minimallønssatser	12.346,00	12.778,00

Minimallønnen for KVVU-studerende med forudgående elevuddannelse udgør:

	01.03.23 kr. pr. md.	01.03.24 kr. pr. md.
Minimallønssatser	23.488,00	24.311,00

Minimallønnen for KVVU-studerende uden forudgående elevuddannelse udgør:

	01.03.23 kr. pr. md.	01.03.24 kr. pr. md.
Minimallønssatser	17.767,00	18.389,00

§ 3 MINIMALLØNNINGER FOR UNGE UNDER 18 ÅR

1. Unge, som på grund af arbejdets karakter, jf. erhvervsuddannelseslovens bestemmelser, samt unge, der arbejder i virksomheder, der ikke kan godkendes som praktikvirksomhed aflønnes således:

	01.03.23 kr. pr. md.	01.03.24 kr. pr. md.
Minimallønssatser	11.896,00	12.313,00
Minimallønssatser omregnet til time-løn	74,20	76,80

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

2. Fra udgangen af den måned, hvori medarbejderen er fyldt 18 år, aflønnes efter § 4.

§ 4 LØN

1. Personlig løn

- a. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem Coop Danmark A/S og medarbejderen.
- b. Parterne er enige om, at Coop Danmark A/S bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastlæggelsen af den personlige løn.

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

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

- f. Såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom mellem Coop Danmark A/S og medarbejderen/medarbejderne, kan forhandlinger om medarbejderens/medarbejdernes personlige løn føres under medvirken af tillidsrepræsentanten.
- g. Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.
- h. 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.
- i. Parterne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgsordningen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.
- j. Parterne er enige om, at den i § 4, stk. 1, litra j nævnte bestemmelse ikke er gældende for medarbejdere ansat på en resultatlønsaftale.
- k. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.
- l. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 4, stk. 1, litra a og b, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

2. Ligeløn

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

- b. Parterne er enige om, at hvor HK HANDEL finder baggrund for en ligelønssag, kan der afholdes besigtigelse i Coop Danmark A/S 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.

3. Lønssystemer

- a. Der kan i Coop Danmark A/S indføres lønssystemer med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling.
- b. Lønnen for den enkelte medarbejder kan eventuelt fastsættes helt eller delvist efter et lønssystem i overensstemmelse med de i § 7 indeholdte bestemmelser.

4. 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 de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandlingen af faglig strid, jf. reglerne i § 4, nr. 8, litra c om paritetisk nævn.

5. Nedsat løn

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

6. Årlig løngennemgang

- a. Coop Danmarks afdelinger og fabrikker samt datterselskaber foretager én gang årligt en gennemgang af samtlige funktionærlønninger med henblik på revision af den personlige løn, som hovedregel med ikrafttræden pr. 1. marts. Den geografiske beløbsfordeling gennemgås med landsklubbens formand.
- b. I forbindelse med den årlige løngennemgang kan den enkelte medarbejder selv - eventuelt gennem sin tillidsrepræsentant - søge den stedlige ledelse om at komme i betragtning.
- c. Såfremt ansøgningen ikke kan imødekommes, giver den stedlige ledelse et begrundet afslag, hvorved sagen betragtes som afsluttet, medmindre ny ansøgning fremsendes i henhold til nedenstående stk. 7.

7. Lønregulering efter ansøgning

- a. Uden for den årlige løngennemgang kan den enkelte medarbejder, over for den stedlige ledelse, fremsætte ønske om forhøjelse af den personlige løn. En sådan henvendelse, der må være begrundet, drøftes normalt inden 14 dage fra det tidspunkt, hvor den stedlige ledelse har modtaget henvendelsen, mellem ledelse og den enkelte medarbejder. Tillidsrepræsentanten kan deltage i drøftelsen, såfremt medarbejderen anmoder derom.
- b. Ændringer i den personlige løn kan begrundes med afgørende forskydninger i medarbejdernes arbejds- og ansvarsområde.

- c. I forhandlinger om den personlige løn kan parterne som grundlag bl.a. påberåbe lønniveauet for tilsvarende stillinger inden for Dansk Arbejdsgiverforenings område, således som dette kommer til udtryk i anerkendte funktionærlønstatistikker og i de mellem HK og Dansk Arbejdsgiverforening aftalte lønskalaer for mere kvalificeret arbejde.
 - d. I tilslutning til de under stk. 7, litra c, nævnte forhandlinger kan der, på en af parternes foranledning, drøftes lønrammer for personlige lønninger til udvalgte grupper af funktionærer (særlige stillingsområder).
 - e. Ved henvendelser i henhold til ovenstående stk. 7, litra a, som ledelse og tillidsrepræsentant er enige om, ikke kan begrunde et personligt tillæg - eller forhøjelse af et i forvejen ydet personligt tillæg - giver den stedlige ledelse et begrundet afslag, hvorved sagen betragtes som afsluttet.
 - f. Henvendelser i henhold til ovenstående stk. 7, litra a, som ledelse og tillidsrepræsentant i fællesskab eller ledelsen alene ønsker fremmet til videre behandling, fremsendes til Coop Kontor/Logistik, normalt inden 3 uger fra det tidspunkt, da ledelsen har modtaget henvendelsen.
 - g. Henvendelser i henhold til ovenstående stk. 7, litra a, som tillidsrepræsentanten alene ønsker fremmet til videre behandling, fremsendes til Coop Kontor/Logistik af tillidsrepræsentanten og til Coop Danmarks HR-Jura afdeling af den stedlige ledelse.
 - h. Ved fremsendelse af henvendelser i henhold til ovenstående stk. 7, litra f og g, må den eller de, som ønsker henvendelserne fremmet - eller ikke kan fremme henvendelserne - give en kortfattet, skriftlig begrundelse herfor.
 - i. I det omfang henvendelser i henhold til ovenstående stk. 7, litra f, kan imødekommes, vil lønbreve blive foranlediget udskrevet.
 - j. Umiddelbart efter henvendelse om lønforhandling afholdes møde mellem Coop Kontor/Logistik og Coop Danmarks HR-afdeling. Såfremt Coop Kontor/Logistik ønsker det, kan HK/Handel deltage i drøftelsen.
 - k. Straks efter drøftelsen mellem Coop Kontor/Logistik og Coop Danmarks HR-afdeling udskrives breve i overensstemmelse med de på mødet truffne beslutninger. Med udsendelsen af brevene betragtes de sager som afsluttede, med mindre HK HANDEL gør gældende, at misforhold foreligger jfr. overenskomstens § 4, stk. 4. I så fald kan sagen behandles ved faglig voldgift som sidste instans.
- 8. Funktionsløn**
- a. Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i § 4, litra c. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde og eventuelle andre ulemper, med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling, jf. § 12.

- b. Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejdernes tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.
- c. Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner, hvor der er aftalt funktionsløn, kan indbringes for et paritetisk nævn, hvis det er åbenbart, at der består et væsentligt misforhold mellem lønnen og stillingens samlede indhold, jf. § 4, litra b.
- d. Det paritetiske nævn nedsættes med to repræsentanter for hver af parterne med det formål at forebygge, at funktionslønnen resulterer i et større antal sager.

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

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

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

Endelig kan opmanden træffe afgørelse om, at en konkret sag afgøres ved skriftlig behandling.

§ 5 DELTIDSBESKÆFTIGEDE, MIDLERTIDIGE ASSISTANCER OG VIKARER

1. Deltidsbeskæftigede

- a. Inden for hvert byområde må antallet af deltidsbeskæftigede normalt ikke overstige 25% af det til enhver tid fuldtidsbeskæftigede udlærte personale. Såvel HK som Coop Danmark A/S kan, når omstændighederne taler herfor, begære forhandling om ændringer i denne begrænsning. Medarbejdere, der går på delpension, indgår ikke i beregningen af de 25 %.
- b. Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering). Ændring af denne normalarbejdstid kan kun ske med Funktionærlovens varsel.

- c. Såfremt der over en 2 måneders periode konstant forekommer afvigelser fra plan-timerne, skal disse revideres. Såfremt der over 2 på hinanden følgende månedlige rapporteringsperioder har været tale om merarbejde ud over 35 timer, ydes en tillægsbetaling pr. arbejdstime ud over de nævnte 35 timer.¹

	01.03.2019	01.03.2023	01.03.2024
Betalingen udgør kr. pr. time	14,30	14,94	15,47

- d. Der betales for søgnehelligdage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter.
- e. Deltidsansatte er ikke forpligtet til, men kan efter aftale med arbejdslederen tage flere timer end den aftalte arbejdstid. Merarbejde inden for den overenskomst-mæssige normalarbejdstid betales med vedkommendes normale timeløn. Hvis ekstratimerne ligger uden for virksomhedens arbejdstid, aflønnes med gældende tillæg. Dette gælder dog ikke medarbejdere, der efter nærmere aftale med den stedlige klub er specielt antaget til arbejde på bestemte tidspunkter uden for virksomhedens gældende arbejdstid.

2. Midlertidige assistancer og vikarer

Midlertidige assistancer og vikarer, der antages for en periode på ikke over 1 måned, jf. funktionærlovens § 2, stk. 4, aflønnes i henhold til § 4. Timelønnen findes jf. § 8.

- a. Arbejder midlertidige assistancer eller vikarer mere end 8 timer samme dag, betales der overarbejdstillæg for de timer, der ligger ud over 8 timer pr. dag. Det samme gælder, hvis midlertidige assistancer eller vikarer arbejder på tidspunkter, hvor der til det faste personale ydes overarbejdstillæg.
- b. Der betales for de normalarbejdstimer, der bortfalder som følge af søgnehelligdage.

En vikar, der efter endt vikaransættelse formidlet gennem et vikarbureau, i forlængelse af vikariatets udløb, tilbydes fast ansættelse i samme virksomhed, medtager optjent anciennitet fra den seneste samlede vikaransættelse i den pågældende virksomhed.

§ 6 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 søgnehelligdage, den pågældende er ansat.²

¹ Dette tillæg reguleres kun når der mellem parterne er enighed herom.

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.

§ 7 ANDRE LØNSYSTEMER

- a. 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.
- b. Sådanne lønformer eller -systemer kan bygge på eksempelvis 1) resultatvurdering efter bonus-, provisions- eller merpræstationsprincipper, 2) stillings- og/eller meritvurdering og/eller 3) kvalifikationsfaktorer som eksempelvis uddannelse, ansvar, anciennitet, arbejdskendskab og fleksibilitet.
- c. Såfremt der ønskes indført sådanne lønsystemer, optages der forhandlinger herom.

Protokollat om forsøg med nye lønsystemer

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

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

§ 8 OMREGNING FRA MÅNEDSLØN TIL TIMELØN

Faktoren for omregning fra månedsløn til timeløn er 160,33.

§ 9 FRITVALGSORDNING

1. Alle medarbejdere omfattet af overenskomsten er omfattet af en fritvalgsordning.
2. Der afsættes for den enkelte omfattede medarbejder:

01.03.22	01.03.24
7,0 %	9,0 %

af den ferieberettigede løn til brug for fritvalg.

Værdien af de gældende feriefri fridage på i alt 5 x 0,5 % indgår i fritvalgsordningen, der således udgør i alt:

01.03.22	01.03.24
9,5 %	11,5 %

3. 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 fem elementer feriefridage, børneomsorgsdage, barnets 2. hele sygefraværdsdag, løn eller pension, og der kan vælges en eller flere fordelinger. Eventuelt overskydende midler udbetales som løn.

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. bilag 10, litra b. Sådan disponering skal ske forud for opsparingen.

4. Der henvises vedrørende feriefridage og fritvalg til aftalen herom i Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S, optrykt i afskrift som Bilag 16.
5. Nyansatte medarbejdere vælger mellem feriefridage, børneomsorgsdage, løn og pension i forbindelse med ansættelsen og med virkning på ferieopsparing, løn eller pension fra samme tidspunkt.
6. For alle ansatte gælder, at såfremt der ikke foretages et valg, vil portionerne blive fordelt med 5 portioner á 0,5 % til feriefridage 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.

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

§ 10 ARBEJ DSTID

1. Arbejdstidens længde

- a. Arbejdstiden er 37 timer pr. uge. Forskellen mellem den ugentlige driftstid og den overenskomstmæssige arbejdstid indlægges på områder med flextid i flextidssystemet og således, at det med den enkelte medarbejder også kan aftales, at friheden kan gives som halve eller hele fridage. På områder uden flextid gives friheden som hele eller halve fridage efter aftale med den enkelte medarbejder.
- b. For funktionærer på lagre og lagerkontorer holdes den daglige kaffepause uden for den effektive arbejdstid. Kaffepausen andrager 12 minutter dagligt.
- c. 1. maj, 5. juni, 24. december og 31. december er hele fridage.

På aften- og nathold regnes fridagene fra normal arbejdstids begyndelse dagen før den 1. maj, 5. juni, 24. december og 31. december og 24 timer frem.

2. Arbejdstidens lægning

- a. Den ugentlige normalarbejdstid skal så vidt muligt lægges på ugens 5 første hverdage. Hvor det af hensyn til Coop Danmark A/S er nødvendigt, kan normalarbejdstiden tilrettelægges på anden måde.

- b. Den daglige arbejdstid og pauser aftales med den enkelte medarbejder. Kan enighed ikke opnås, kan tillidsrepræsentanten inddrages, og efterfølgende eventuelt landsklubben og HK HANDEL.

3. Forskudt tid

Bestemmelserne om forskudt tid gælder alene distributionens driftsafdelinger.

- a. Ved forskudt arbejdstid forstås de arbejdstimer, som - uden at den daglige normalarbejdstid er forlænget - ligger uden for de gældende tider for arbejdets påbegyndelse og afslutning for flertallet af fuldtidsansatte inden for den pågældende gruppe.
- b. Forskudt arbejdstid betales med et tillæg, der fastsættes således³:

For den første times forskudt tid betales

kr. pr. 01.03.2019	kr. pr. 01.03.2023	kr. pr. 01.03.2024
21,70	22,68	23,47

Følgende timer betales med

kr. pr. 01.03.2019	kr. pr. 01.03.2023	kr. pr. 01.03.2024
29,60	30,93	32,01

Forskudt tid beregnes pr. påbegyndt halve time.

Bestemmelsen gælder såvel fuldtidsansatte som deltidsansatte, midlertidige assistancer og vikarer.

- c. Plan over forskudt arbejde skal omfatte mindst 2 uger, dog mindst 4 arbejdsdage, og skal varsles mindst 1 uge i forvejen.

4. Fleksibel arbejdstid

- a. Parterne er enige om, at denne paragraf ikke er til hinder for, at der lokalt kan aftales flextidsordninger.

§ 11 AFTALE OM RÅDIGHEDSTJENESTE

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedsvagter, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes således, at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

³ Disse tillæg reguleres kun når der mellem parterne er enighed herom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1, finder anvendelse, kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indtræder landsklubformanden som part.

§ 12 OVERARBEJDE

1. Generelt

- a. 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.
- b. Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time.
- c. For manglende overholdelse af varslingspligt betales et tillæg på: ⁴

kr. pr. 01.03.2019	01.03.2023	01.03.2024
209,55	218,98	226,64

Denne bestemmelse kommer dog ikke i anvendelse for overarbejde af indtil ½ times varighed.

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

kr. pr. 01.03.2019	01.03.2023	01.03.2024
209,55	218,98	226,64

- d. Overarbejde for elever betales for alle timers vedkommende med timeløn + 100 % overarbejdstillæg.
- e. For overarbejde, som ikke har tidsmæssig sammenhæng med normalarbejdstiden, garanteres en minimumsbetaling svarende til 2 timers løn plus det til pågældende klokke-time fastsatte overarbejdstillæg. For fremmøde i sådanne tilfælde betales desuden et tillæg pr. gang på⁵:

kr. pr. 01.03.2019	01.03.2023	01.03.2024
162,80	170,13	176,08

- f. For overarbejde før normalarbejdstiden, som påbegyndes mere end 1 time forud for normalarbejdstidens begyndelse, ydes der, uden for de tilfælde, der er nævnt

⁴ Disse tillæg reguleres kun når der mellem parterne er enighed herom.

⁵ Dette tillæg reguleres kun når der mellem parterne er enighed herom.

i litra e, et tillæg såfremt begyndelsestidspunktet ligger i tidsrummet fra kl. 24.00 til kl. 06.00. på⁶:

kr. pr. 01.03.2019	01.03.2023	01.03.2024
162,80	170,13	176,08

2. Hverdage og hverdagsfridage

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

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.

For overarbejde ud over det anførte betales 100 % overarbejdstillæg.

- b. Overarbejde efter normal arbejdstid skal varsles dagen før. Varsles overarbejdet på overarbejdsdagen inden frokost betales et ½ varskotillæg. Varsles overarbejdet samme dag efter frokost betales helt varskotillæg. Overarbejde før normal arbejdstid varsles inden arbejdstids ophør dagen før. Overarbejde på hverdagsfridage skal varsles 2 x 24 timer før overarbejdets begyndelse.
- c. Såfremt overarbejdet strækker sig ud over 2 timer efter normal arbejdstids ophør, ydes 30 minutters spisepause med løn. Såfremt overarbejde på en hverdagsfridag strækker sig ud over 9 timer ydes 30 minutters spisepause med løn.

3. Søn- og helligdage

- a. For overarbejde på søn- og helligdage ydes 100 % overarbejdstillæg.
- b. Overarbejde på søn- og helligdage skal varsles senest 2 x 24 timer før overarbejdets start.
- c. 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 litra b. I disse tilfælde garanteres en minimumsbetaling svarende til 2 timers løn og overarbejdstillæg. Herudover ydes et fremmødetillæg pr. gang på⁷:

kr. pr. 01.03.2019	01.03.2023	01.03.2024
162,80	170,13	176,08

⁶ Dette tillæg reguleres kun når der mellem parterne er enighed herom.

⁷ Dette tillæg reguleres kun når der mellem parterne er enighed herom.

- d. 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.

§ 13 AFSPADSERING AF OVERARBEJDE

1. Såfremt en medarbejder ønsker det, kan overarbejde m.v. afspadsres således, at 1 time med 50% overarbejdstillæg afspadsres med 1½ time, og 1 time med 100% overarbejdstillæg afspadsres med 2 timer.

Frihedens placering aftales mellem den enkelte medarbejder og Coop Danmark A/S med normalt 1 uges varsel, og friheden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.

2. 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.

§ 14 HOLDDRIFT

1. Der henvises til den holddriftsaftale, der indgår i Fællesoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F Transportgruppen.
2. På dette overenskomstråde er normalarbejdstiden på 2. og 3. skift 34 timer pr. uge.
3. Overgang til arbejde i holddrift skal varsles mindst 8 uger i forvejen. Parterne er dog opmærksomme på, at funktionærlovens opsigelsesvarsler efter omstændighederne kan finde anvendelse.

§ 15 UDEBLIVELSE, SYGDOM, GRAVIDITET OG ADOPTION

1. Udeblivelse og sygdom

- a. Såfremt en medarbejder udebliver fra sit arbejde, skal meddelelse om årsagen hertil gives Coop Danmark A/S så hurtigt som muligt.
- b. Coop Danmark A/S kan forlange fravær på grund af sygdom dokumenteret ved tro- og love-erklæring, friattest eller varighedsudtalelse.
- c. Såfremt Coop Danmark A/S kræver lægelig dokumentation, betales denne af Coop Danmark.
- d. I forbindelse med længere tids sygdom og barselsorlov vurderes på det enkelte arbejdssted behovet for vikarsættelse.

2. Graviditet

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. barselsorlov)	10 uger
Orlov efter fødslen til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger
Orlov herudover (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.

Forældrene kan holde forældreorloven 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.

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:

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. barselsorlov)	10 uger
Orlov efter fødslen til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger
Orlov herudover (tidl. forældreorlov)	24 uger

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

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.

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.

3. 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.

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.

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

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	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 modtagelsen.

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.

4. Orlovsophør

En medarbejder har, efter adoptions- eller graviditetsorlov, normalt ret til at genindtræde i tilsvarende stilling. Såfremt medarbejderen ikke indtræder i tilsvarende stilling, optages der lokal forhandling herom med tillidsrepræsentanten.

5. Børneomsorgsdage

- a. Pr. 1. januar 2018 har medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet 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.
- b. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- c. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan benytte sin Fritvalgsordning, jf. § 9.

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

§ 16 FERIE

1. Almindelige bestemmelser

- a. Der henvises til Ferieloven og Protokollat om ferie i Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S, optrykt i afskrift som Bilag 16.
- b. Liste over hovedferien skal for hver enkelt afdeling udarbejdes inden 1. marts, såfremt medarbejderne ønsker det. Coop Danmark A/S vil, hvor arbejdsforholdene gør det muligt, stille sig imødekomende over for en tidligere fastlæggelse af hovedferien for enkelte medarbejdere, der har særligt begrundet ønske herom.
- c. Forbliver en elev i Coop Danmark A/S efter udstået elevtid, ydes der ferie med løn som for øvrige funktionærer.
- d. Såfremt en medarbejder under sin ferie indlægges til hospitalsbehandling i direkte forbindelse med tilskadekomst, har medarbejderen mod fornøden dokumentation krav på erstatningsferie for de feriedage, hvori pågældende er hospitalsindlagt.

§ 17 FERIEFRIDAGE

1. Der henvises til aftale om feriefridage i Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S optrykt i afskrift som Bilag 17.

§ 18 UDDANNELSE

1. Betydning

Parterne bekræfter uddannelsens betydning i personalepolitisk sammenhæng, og at uddannelsen skal tilgodese de aktuelle og kommende arbejdsopgaver.

2. Medarbejderudvikling

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.

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

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

3. Kompetenceudviklingsfond

Parterne har etableret en kompetenceudviklingsfond i overensstemmelse med det aftalte på sammenligningsområdet. Der indbetales et beløb svarende til 820,00 kr. pr. år. pr. fuldtidsansat medarbejder inden for overenskomstens område. For deltidssansatte betales forholdsmæssigt.

Fonden giver – efter nærmere retningslinjer – alle medarbejdere, herunder elever, mulighed for at deltage i selvvalgt uddannelse, hvor fonden betaler udgifterne og op til 100 % af lønnen.

4. Selvvalgt uddannelse

Reglerne for selvvalgt uddannelse er følgende:

- a. Alle medarbejdere, med mere end 6 måneders anciennitet, omfattet af denne overenskomst har ret til frihed til selvvalgt uddannelse i op til 2 uger om året. I overenskomstperioden 2023 – 2025 er det aftalt at se bort fra anciennitetskravet.
- b. Den enkelte medarbejder har ret til at opspare/overføre ikke forbrugt frihed til selvvalgt uddannelse i op til 3 år – svarende til 6 ugers frihed i det 3. år.

De opsparede uger kan dog ikke bruges, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen har aftalt eller aftaler andet. De ældste uger bruges først.

- c. Aftale om opsparring/overførsel af frihed til selvvalgt uddannelse skal bekræftes skriftligt mellem medarbejderen og dennes chef.
- d. Sådanne skriftlige aftaler 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 opsparring ikke videreføres i det nye ansættelsesforhold i Coop Danmark.
- e. 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.

En tillidsrepræsentant fra kontor- og lageroverenskomstområdet har mulighed for frihed en dag om året til deltagelse i et erfa-møde der holdes af HK HANDEL. Medarbejderen modtager dækning for løntab og passende udgifter til transport fra MinUddannelse. Tillidsrepræsentanten skal orientere sin leder om fraværet.

Denne aftale er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden og således bortfalder pr. 28. februar 2025.

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, ind sættes 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."

5. Uddannelsesløft

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

Forudsætningerne for løftet er:

- 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 førstkommande 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.

§19 FAGLIG UDDANNELSE (MERIT)

Med henblik på at opnå en faglig uddannelse inden for Handelsuddannelsen og Kontoruddannelserne gives der den enkelte medarbejder ret til 5 ugers frihed pr. år, inden for en periode på 3 år, til at deltage i de af parterne anerkendte meritgivende kurser/kursusforløb under forudsætning af:

- Medarbejderen er fyldt 25 år.
- Medarbejderen har 4 års faglig anciennitet inden for overenskomstens dækningsområde, heraf 2 år i nuværende virksomhed.
- Medarbejderen kan opnå merit til, hvad der svarer til min. 3/4 af den praktiske del.
- Medarbejderen har et teoretisk efterkvalificeringsbehov på højst 15 uger, fx opgjort via individuelt kompetenceafklarende forløb.
- Uddannelsesforløbet aftales med virksomheden (både den praktiske og teoretiske del samt fagprøve).

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

Medarbejdere, der indgår i et fagligt opkvalificeringsforløb, der fører frem til en faglig uddannelse inden for kontor- og lagerområdet, kan søge om støtte i kompetenceudviklingsfonden MinUddannelse.

Støtten gives 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 virksomheden.

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

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

Der er enighed om, at eventuelle igangværende forløb og indgivne ansøgninger pr. den 28. februar 2025 gøres færdige, men nye startes og behandles ikke efter denne dato.

§ 20 PERSONLIG OPSIGELSE

1. Der henvises til Funktionærlovens § 2.
2. Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne om kompetenceudvikling. Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra MinUddannelse i op til to uger.
3. Betinget af, at bestemmelsen træder i kraft, har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, som (på opsigelsestidspunktet) har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til uddannelse (efter fratrædelse) efter reglerne herom i § 18.

§ 21 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

1. Valg af tillidsrepræsentant

- a. På hver arbejdsplads, hvor Coop Danmark A/S beskæftiger mere end 4 organiserede funktionærer har disse ret til at vælge en tillidsrepræsentant.
- b. Tillidsrepræsentanten skal vælges mellem de anerkendt dygtige organiserede funktionærer, der har været ansat mindst 1 år i Coop Danmark A/S og mindst 3 måneder på det arbejdssted, hvor vedkommende vælges til tillidsrepræsentant.

Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres med de organiserede funktionærer, der har arbejdet længst i Coop Danmark.

- c. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af HK og meddelt Coop Danmark A/S af forbundet.
- d. Eventuel indsigelse fra Coop Danmarks side mod det foretagne valg skal være HK i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- e. En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden som vokselev, kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.
- f. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med Coop Danmarks ledelse på arbejdsstedet udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten.
- g. Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

- h. Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.
- i. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant i Coop Danmark A/S.

2. Tillidsrepræsentantens opgaver m.v.

- a. Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for HK som over for Coop Danmark, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.
- b. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold, er tillidsrepræsentanten, når organiserede funktionærer ønsker det, forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen af arbejdsstedet.
- c. Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfreds med den stedlige ledelses afgørelse, står det denne frit for at anmode HK om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af HK.
- d. Tillidsrepræsentantens udførelse af arbejdet som tillidsrepræsentant skal ske på en sådan måde, at det er til mindst gene for arbejdet.

Tillidsrepræsentanten skal efter aftale med den stedlige ledelse have fornøden mulighed for at varetage sit hverv som tillidsrepræsentant i anliggender, der angår virksomheden og de af tillidsrepræsentanten repræsenterede kolleger.

Efter aftale med Coop Danmark A/S skal der gives tillidsrepræsentanten mulighed for i passende omfang at deltage i faglige kurser for tillidsrepræsentanter godkendt af FIU (Fagbevægelsens Interne Uddannelse).

I det omfang arbejdet muliggør det, kan Coop Danmarks stedlige ledelse imødekomme anmodning fra medlemmer af klubbestyrelsen om for egen regning at deltage i faglige kurser for tillidsrepræsentanter godkendt af FIU.

- e. Tillidsrepræsentanten skal have adgang til et aflåseligt skab til opbevaring af sine papirer vedrørende hvervet som tillidsrepræsentant. Coop Danmark A/S anerkender i denne forbindelse det ønskelige i, at tillidsrepræsentanten kan få adgang til at føre nødvendige telefonsamtaler og samtaler med kollegerne i enerum, hvorfor der i den udstrækning, det er muligt, i sådanne situationer stilles et lokale til rådighed for tillidsrepræsentanten.
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. Virksomhedens regler vedrørende IT-sikkerhed skal følges⁸.
- f. Hvis de organiserede funktionærer i Coop Danmark, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

⁸ Bestemmelsen om internetadgang gælder også arbejdsmiljørepræsentanter.

- g. På et dertil af Coop Danmark A/S godkendt for funktionærerne tilgængeligt sted er det klubberne tilladt at opslå almindelige, neutrale foreningsbekendtgørelser til medlemmerne.
- h. Eksemplarer af opslag og eventuelle publikationer skal samtidig afleveres til Coop Danmark.
- i. Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

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

3. Faglig opdatering

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.

4. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant

- a. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager, og det er en selvfølge, at den omstændighed, at en organiseret funktionær fungerer som tillidsrepræsentant, ikke må give anledning til, at denne afskediges eller dennes stilling forringes.
- b. Opsigelse af en tillidsrepræsentant 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 opsigelsen af tillidsrepræsentanten, efter at opsigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er Coop Danmark A/S ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændighed. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den til tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endelig ved faglig voldgift.

Voldgiften afsiger en motiveret kendelse. Hvis voldgiften måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan voldgiften efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder voldgiften, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse jf. ovenfor, kan voldgiften bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

Foreligger der i sagen sådanne særlige omstændigheder, som giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

- c. Tillidsrepræsentantens eventuelle stedfortræder, jf. stk. 1, litra e, har i perioder, hvor denne fungerer som tillidsrepræsentant, samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant. Såfremt en virksomhed ønsker at afskedige en tillidsrepræsentants stedfortræder uden for funktionsperioden, kan berettigelsen heraf umiddelbart gøres til genstand for fagretlig behandling. Tilsvarende procedure gælder for anmeldte suppleanter for sikkerhedsrepræsentanter.
- d. 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.

5. Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder, hvor der er 4 eller flere tillidsrepræsentanter, er parterne enige om, at det kan være formålstjenligt, at tillidsrepræsentanterne af deres midte vælger en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål, f.eks. lægning af arbejdstiden, hygiejnen, marketenderi, fridage o.l., kan være samtlige organiserede arbejders tillidsrepræsentant.

Fællestillidsrepræsentanten kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanternes normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, medmindre virksomhedsledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

6. Uddannelses- og Samarbejdsfond (U&S)

Der er enighed om at etablere en Uddannelses- og Samarbejdsfond (U&S) som har til formål at finansiere vederlag til tillidsrepræsentanter og andre generelle samarbejdsrelaterede formål, på samme måde som i sammenligningsområdet.

Vederlag til tillidsrepræsentanter ydes efter samme principper som i sammenligningsområdet.

Vederlaget udgør pr.:

	Lav sats	Mellem sats	Høj sats
Vederlag pr. år	9.000,00	16.500,00	33.000,00

Til tillidsrepræsentanter, der har gennemført den organiserede grunduddannelse forhøjes beløbet til:

	Lav sats	Mellem sats	Høj sats
Vederlag pr. år	12.000,00	20.000,00	40.000,00

Finansieringen udgør indbetaling fra Coop på kr. pr. år:

01.07.23
933,00

pr. fuldtidsansat omfattet af overenskomsten.

Der er enighed om, at fonden eventuelt kan etableres som en samlet U&S fond for HK i regi af BBA.

Såfremt der måtte mangle midler til ydelse af vederlag til tillidsrepræsentanter og forhøjet vederlag for gennemførelse af den organiserede grunduddannelse, er det ikke Coop Danmark A/S der hæfter for ydelserne.

§ 22 ARBEJDSMILJØ

Der henvises til bestemmelserne i lovgivningen om arbejdsmiljø.

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 af belastede muskler.

Parterne anbefaler, at den til enhver tid relevante information, værktøjer og vejledninger om arbejdsmiljø i branchefællesskaberne for arbejdsmiljø anvendes, og at virksomhederne orienterer sig på branchefællesskabernes hjemmesider om disse.

§ 23 GODER

Ingen nuværende goder må forringes som følge af denne overenskomst.

§ 24 AFGØRELSER AF TVISTIGHEDER

Der henvises til "Norm for regler for behandling af faglig strid".

§ 25 OVERENSKOMSTENS VARIGHED OG OPSIGELSE

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

København, den 27. juni 2023

HK HANDEL

(Sign. Mette Høgh)

Brugsforeningsbevægelsens

Arbejdsgiverorganisation

(Sign. Joakim Wischmann)

BILAG 1: STILLINGER DER GRÆNSER OP TIL HK'S ORGANISATIONSOMRÅDE

Ønsker Coop at oprette en stilling udenfor HK's organisationsområde, men sådan at den grænser op til dette, orienteres stedets tillidsrepræsentant eller landsklubformanden snarest herom af stedets ledelse.

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.

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

Albertslund, den 27. juni 2023

HK HANDEL

(Sign. Mette Høgh)

Brugsforeningsbevægelsens
Arbejdsgiverorganisation
(Sign. Joakim Wischmann)

BILAG 2: ANSØGNING FRA LANDSKLUBFORMANDEN OM TJENESTEFRIHED

Ud over hvad der fremgår af "Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark", gælder nedenstående regler for frihed med løndækning.

Til medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst, dog ekskl. midlertidig med-hjælp, ydes efter ansøgning fra landsklubformanden til Coop Danmark, HR-afdelingen, Roskildevej 65, 2620 Albertslund, med angivelse af deltagernes navne og arbejdssteder, frihed med løndækning i nedennævnte tilfælde:

- a. Til landsklubbens delegeretmøde eller formandsmøde:
Nødvendig frihed i forbindelse med 1 dagmøde årligt. Delegerede er: 1 for hver påbegyndt 35 medlemmer indtil 70 medlemmer, og derudover 1 for hver påbegyndt 100 medlemmer, dog højst 9 for hver lokal klub.
- b. Til landsklubbens bestyrelsesmøde:
Op til 4 dage årligt.
- c. Til landsklubbens forhandlingsudvalg i forbindelse med forhandling med Coop Danmark (men ikke med forbundet):

Nødvendig frihed.

Med virkning fra 1. marts 2020 gælder: Kun såfremt der ikke i parternes Udviklings- og samarbejdsfond er tilstrækkeligt med midler til at yde løndækning, dækkes lønnen af virksomheden.

Albertslund, den 15. april 1981

Handels- og Kontorfunktionærernes
Forbund i Danmark

Fællesforeningen for Danmarks
Brugsforeninger

BILAG 3: VIRKSOMHEDER OMFATTET AF OVERENSKOMSTEN

Overenskomsten omfatter nedennævnte virksomheder:

Coop Danmark A/S

Coop Amba

Coop Trading A/S

Severin A/S

BILAG 4: PROTOKOLLAT OM ARBEJDSMARKEDSPENSION

A. Normalbidrag

Der henvises til arbejdsmarkedspensionsaftalen i Fællesbestemmelserne. Alderskriteriet er 18 år og anciennitetskriteriet er 3 måneder.

Elever omfattes med virkning fra 1. marts 2014. Alderskriteriet for elever er dog 20 år. Elever, der ikke er omfattet af arbejdsmarkedspensionsordningen, er fortsat omfattet af den i Fællesbestemmelser for Coop aftalte elevforsikringsordning.

Der betales følgende bidrag (hvoraf arbejdsgiveren betaler 2/3) til gældende arbejdsmarkedspensionsordning:

	01.07.14	01.06.23
Arbejdsgiverbidrag	8 %	10 %
Medarbejderbidrag	4 %	2 %
I alt	12 %	12 %

B. Ekstrabidrag ved barselsorlov

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:

	01.03.14	01.07.14
Arbejdsgiverbidrag	1.120,00	1.360,00
Medarbejderbidrag	560,00	680,00
I alt	1.680,00	2.040,00

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

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.

C. Aftale om pension til elever

Parterne ønsker, at regeringen og Folketinget træffer beslutning om, at udgifterne til pension til elever i deres 18. og 19. år, finansieres af AUB gennem de i denne ordning opsparede midler, således at refusionen finansieres inden for den nuværende økonomiske ramme for AUB. Refusionen gennem AUB bærer gælden for elever omfattet af kollektive overenskomster, hvor der er pligt til at betale pension til elever i deres 18. og 19. år.

Parterne opfordrer FH og DA til at arbejde herfor.

Parterne forudsætter således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode, og vil, når dette sker, træde sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for pension til elever i deres 18. og 19 år. Parterne er enige om, at ikrafttrædelse, i givet fald, sker hurtigst muligt.

Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 8 %.

Såfremt ovenstående finansiering opnås, er parterne enige om, at følgende bestemmelser udgår af overenskomsten:

Bilag 4, litra A, 2. afsnit: Første og andet punktum.

Der er enighed om, at HK Handel retter henvendelse til BBA, hvis og når den forudsatte lovændring finder sted.

BILAG 5: PROTOKOLLAT OM ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Ved en forhandling den 2. september 1993 mellem nedennævnte parter er det aftalt, at hver af nedennævnte grupper udpeger en arbejdsmiljøtillidsrepræsentant blandt medarbejderne under det respektive område, som vist nedenfor:

	Gruppe	Indgår i
1.	Coop Butik	HSIU-B
2.	NNF-Landsklubben RBF Landsklubben	HSIU-B
3.	Coop Kontor/Logistik	HSIU-LK
4.	Specialarbejdernes Landsklub	HSIU-LK

På industri- og for håndværkergruppen gives der visse tillidsrepræsentanter på den enkelte arbejdsplads en udbygget særlig teknologiuddannelse.

Arbejdsmiljøtillidsrepræsentanterne bistår som særligt sagkyndige landsklubben/landsklubberne i sager vedrørende teknologiske forhold.

Der henvises til almindeligt gældende aftaler og sædvaner i uddannelsesspørgsmål for Coop Danmark-medarbejdere, jf. Coop Danmarks uddannelsespolitik. Parterne er enige om i særlig grad at bidrage til den for arbejdsmiljøtillidsrepræsentanterne relevante uddannelse samt efter aftale at støtte erfaringsøgning til virksomheder, der benytter avanceret teknologi.

Coop Danmark er ansvarlig for, at arbejdsmiljøtillidsrepræsentanterne forsynes med de skriftlige oplysninger, der er nødvendige for funktionen.

Med hensyn til arbejdsmiljøtillidsrepræsentanternes rettigheder og generelle pligter gælder reglerne i pågældende områdes tillidsrepræsentantbestemmelser.

BILAG 6: 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 kutymer virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden.

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

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

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

BILAG 7: RAMMEAFTALE OM DISTANCEARBEJDE

1. Ved distancearbejde forstås arbejder, hvortil der anvendes elektroniske hjælpemidler og hvor arbejdet udføres uden for virksomheden, eksempelvis i hjemmet, men som lige så godt kunne have været udført på virksomheden. Aftalen omfatter således ikke mobilt arbejde, dvs. arbejde som udføres af f.eks. salgsmedarbejdere og andre med skiftende arbejdssted.
2. Rammeaftalen omfatter distancearbejde, der udøves i et hovedansættelsesforhold og hvor distancearbejderen ikke har andre ansættelsesforhold eller udfører arbejdsopgaver for andre end virksomheden.
3. Rammeaftalen danner grundlag for lokalaftaler mellem virksomheden og medarbejderne.
4. Aftaler om distancearbejde skal overholde gældende overenskomst for kontor og lager.
5. En medarbejder, der udfører distancearbejde, er undergivet de samme overenskomstmæssige rettigheder og pligter, som de på virksomheden i øvrigt ansatte medarbejdere. Eventuelt lokalt aftalte rettigheder og pligter er gældende med de lempelser der følger af forholdets natur.
6. Vilkårene for etablering af en distancearbejdsplads aftales mellem virksomheden og medarbejderen, dog således at virksomheden er ansvarlig for det udstyr, som virksomheden udleverer til den enkelte distancemedarbejder.
7. Tvistighed om rammeaftalens fortolkning og udmøntning afgøres efter de forhandlingsregler, der er gældende i henhold til overenskomsten.
8. Rammeaftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til bortfald. Parterne er enige om, at der ikke er tilknyttet konfliktret til nærværende aftale.

BILAG 8: OM FREMME AF MULIGHEDERNE 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.

BILAG 9: LØNREGULERINGSGRUNDLAGET

Coop foretager hvert år med virkning fra 1. marts en individuel løngennemgang med henblik på at vurdere eventuel regulering af løn. Ved løngennemgangen tages som et statistisk værktøj udgangspunkt i en beregning af lønudviklingen 12 måneder tilbage, sammenholdt med den tilsvarende lønudvikling i eksterne sammenlignelige grupper, jf. Dansk Arbejdsgiverforenings LønStatistik, med henblik på at sikre en lønudvikling, der giver Coop mulighed for at rekruttere og fastholde dygtige, kvalificerede medarbejdere.

Beregningerne forevises landsklubbens formand.

Parterne er enige om, at ovenstående på ingen måde er en begrænsning i forhold til overenskomstens § 4 og bilag 3.

BILAG 10: SENIORPOLITIK

A. Seniorfridage

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

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

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

Disse fridage kan ikke kombineres med andre seniorpolitiske ordninger og aftaler med omkostningsmæssige konsekvenser for Coop.

B. Seniorferiefridage

Fra 11 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder kan medarbejderen og Coop Danmark aftale, at et antal feriefridage (p.t. maksimalt 5 feriefridage á 0,5% plus 14 fritvalgsportioner á 0,5% i 2023, og 18 fritvalgsportioner á 0,5% pr. 1. marts 2024) skal hensættes som seniorferiefridage, som kan benyttes i forbindelse med indgåelse af en eventuel Senioraftale, jf. Coop Danmarks Seniorpolitik. Seniorferiefridage er ikke omfattet af eventuelle aftalte begrænsninger i antallet af overførte feriefridage.

C. Seniorarbejdstidsreduktion

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag. Det skal dog sikres, at der til enhver tid indbetales til pensionsordningen, så omkostninger og forsikringer er dækket ind. Det konverterede pensionsbidrag indsættes på medarbejderens fritvalgsordning. Seniorfridage er ikke omfattet af eventuelle aftalte begrænsninger i antallet af overførte feriefridage.

D. Erstatningsseniorfridag

Sygdom forud for en selvbetalt planlagt seniorfridag giver ret til en erstatningsseniorfridag.

BILAG 11: OVERENSKOMSTAFVIGENDE AFTALER

Parterne er enige om, at der kan indgås overenskomstafvigende aftaler på samme måde som på sammenligningsområdet.

BILAG 12: ANSÆTTelsesbeviser

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.

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, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

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

BILAG 13: ELEKTRONISKE DOKUMENTER

(Afskrift af aftale af 18. januar 2016 mellem BBA og HAK)

I nogle, men ikke alle, overenskomstaftaler er der en bestemmelse om, at Coop med frigørende virkning kan sende andre dokumenter, ud over lønspecifikationer og feriekort til fratrådte medarbejdere, som skal udveksles under eller efter ansættelsesforholdet til e-boks. Såfremt dette gøres, skal det varsles med 3 måneder, medmindre andet aftales, og der skal gives adgang til at medarbejdere, der ikke har adgang til de elektroniske løsninger kan få udleveret dokumentet ved henvendelse til Coop.

Parterne er enige om, at der tidligere over for alle klubberne i Coop er varslet, at Coop i forbindelse med overgangen 1. maj 2014 til nyt personaleadministrationssystem og nyt lønsystem på sigt vil sende alle sådanne dokumenter til medarbejdernes e-boks.

For nærværende sendes kontrakter, tillæg til kontrakter, bortvisninger, opsigelser, skriftlige advarsler, indkaldelser til (syge)fraværssamtaler samt andre dokumenter – for eksempel indgåede fratrædelsesaftaler og rykkere for manglende overholdelse af pligten til at medvirke ved bopælskommunens opfølgning på sygefravær – til e-boks. Dokumenter som skriftlige advarsler og bortvisninger sendes kun undtagelsesvis uden at der forudgående har fundet en samtale sted mellem leder og medarbejder.

På baggrund af ovenstående anses varslingspligten for overholdt. I den forbindelse er det aftalt, at Coop – ud over den allerede stedfundne orientering af medarbejderne i Coops interne medier – endnu en gang orienterer om ovenstående og anfører, at medarbejdere, der ikke har adgang til elektroniske løsninger kan få udleveret disse dokumenter ved henvendelse til Coop. Dette skal dog ikke forstås således, at medarbejderne løbende kan få dokumenter udleveret, idet det det alene er i konkrete situationer, hvor der er uafklarede spørgsmål eller en mulig tvist, at det kan finde sted.

Medarbejderen skal selv sørge for at have sit eget NemID med, ved henvendelse om sådan udlevering.

BILAG 14: UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Ved anvendelse af udenlandske underleverandører anbefaler overenskomstens parter, at virksomheder omfattet af overenskomsten, inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark, orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx hvilket arbejde de skal udføre og dets forventede varighed.

Der er enighed om, at ovenstående alene gælder ved udførelse af arbejde omfattet af overenskomsten.

BILAG 15: INDFASNING AF BIDRAG TIL U&S FONDEN

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

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

BILAG 16: FERIE

(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.

BILAG 17: FERIEFRIDAGE

**(Afskrift af Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S
21. udgave 2023 - 2025)**

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.

Der kan vælges hver måned med virkning fra den efterfølgende måned, dog højst 2 gange inden for løbende 12 måneder.

BILAG 18: ORGANISATIONSÅFТАLE OM UDDANNELSESREPRÆSENTANT

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant for hvert distributionscenter og for Servicekontoret.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå ledelse og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for lederne og medarbejdere og Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Som en forsøgsordning i overenskomstperioden har uddannelsesrepræsentanten efter aftale med ledelsen ret til op til 1 dags frihed uden løn om året med henblik på at opkvalificere medarbejderen til den funktion, som ligger i hvervet som uddannelsesrepræsentant. Medarbejderen har ret til lønkomensation fra Uddannelses- og Samarbejdsfonden (U&S). Overenskomsterne aftaler nærmere retningslinjer for uddannelsen. Forsøgsordningen bortfalder pr. den 28. februar 2025.

BILAG 19: ORGANISATIONSAFTALE OM ORGANISATIONERNES ROLLE I FORBINDELSE MED DEN LOKALE LØNDANNELSE

Parterne er enige om, at løndannelsen i kontor- og lageroverenskomsten 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 kontor- og lageroverenskomsten. 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 (BBA) komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

AFSKRIFT AF TJENESTEFRIHEDSBESTEMMELSER

Coop Faglig og Coop Danmark A/S TJENESTEFRIHEDSBESTEMMELSER (af 18. december 1974 med senere ændringer)

Ved en forhandling den 18. december 1974 mellem Fællesudvalget for Coop-ansatte (nu Coop Faglig) og Coop aftales 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

1. Flytning af bopæl i forbindelse med flytning til nyt arbejdssted inden for Coop:

Flyttedagen + 1 dag

2. 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.

3. 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 litra 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.

4. Eget bryllup

Bryllupsdagen + 1 arbejdsdag

5. Børns bryllup

Bryllupsdagen

6. Eget sølvbryllup

Sølvbryllupsdagen + 1 arbejdsdag

7. Eget jubilæum i Coop

Jubilæumsdagen + efterfølgende arbejdsdag

8. Dødsfald

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

9. 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.

10. 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 enkelt 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.

AFSKRIFT AF TRYGHEDSAFTALE

Afskrift af TRYGHEDSAFTALE af 14. maj 1998 mellem Coop Danmark og Handelskartellet i Danmark

TRYGHEDSAFTALE

§ 1

Aftalens gyldighedsområde

Aftalen vedrører alle overenskomstområder mellem parterne.

§ 2

Aftalens formål

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

§ 3

Information

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

§ 4

Ændringer af arbejdspladsen

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

§ 5

Opsigelse

1. Ved opsigelser skelnes mellem fire forskellige årsagsgrupper:
 - a. Opsigelser som følge af aktivitetsnedgang, der skyldes svigtende afsætning og lignende.

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

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

Coops regler vedrørende flyttegodtgørelse til medarbejderne finder anvendelse.

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

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

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

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

De faste kronebeløb beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte.

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales sammen med sidste normale lønudbetaling.

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

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

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

Coop vil normalt i de situationer (jfr. 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 – med mindre medarbejderen ikke ønsker dette - kopi af advarslen.

§ 8 Gyldighed

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

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

Albertslund, den 14. maj 1998

Handelskartellet i Danmark

(sign. Jørgen Hoppe)

Coop Danmark A/S

(sign. Hans Havsager)

Egne Noter:

