

Overenskomst

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for



Coop Danmark A/S

og



**3F Fagligt Fælles Forbund,
Privat Service, Hotel og Restauration**

**vedrørende løn- og arbejdsforhold
for kantinearbejde
på visse af Coops virksomheder**

2023 – 2025

3F-varenummer 3004

Forord

I denne udgave af overenskomsten er protokollaterne fra fornyelsen af Rengørings- og kantineoverenskomsten, indgået 23. juni 2023, indarbejdet.

Alle øvrige rettelser og ændringer er udelukkende af redaktionel karakter, og har ikke til hensigt at ændre forståelse eller fortolkning.

Henvisninger til love, bekendtgørelser, EU-direktiver m.m. er til den til enhver tid gældende udgave, medmindre andet er nævnt.

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstområdet.....	7
§ 2. Arbejdstiden	7
§ 3. Minimalløn	7
§ 4. Overarbejde	8
§ 5. Forskudt arbejdstid.....	11
§ 6. Arbejde i holddrift.....	11
§ 7. Ferie.....	12
§ 8. Fri- og helligdage mv.	13
§ 9. Feriefridage	14
§ 10. Særlig opsparing.....	14
§ 11. Fravær i forbindelse med børn - børneomsorgsdage, børns sygdom, børns hospitalsindlæggelse.....	15
§ 12. Lønningsanvisning	16
§ 13. Arbejdstøj	16
§ 14. Sygdom og ulykke.....	16
§ 15. Arbejdsforholdets ophør.....	17
§ 16. Varslingspligt	18
§ 17. Tillidsrepræsentanter	18
§ 18. Arbejdsmarkedspension	23
§ 19. Regler for behandling af fagligt strid.....	25
§ 20. Barsel og adoption.....	25
§ 20a. Barsel og adoption.....	26
§ 21. Seniorordning	28
§ 22. Overenskomstens gyldighed og opsigelse	30
Protokollat om minimalløn og lønfremgang	31
Protokollat om lokale aftaler	31
Protokollat om Kompetence- og Udviklingsfond	32
Protokollat om Uddannelses- og Samarbejdsfond	32
Protokollat om DA/LO udviklingsfonden.....	32
Protokollat om løndumping og lønoplysninger	32
Protokollat om overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed	34
Protokollat om brug af e-Boks	34
Protokollat om Uddannelsesrepræsentant	36

Protokollat om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet.....	36
Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol	37
Protokollat om ansættelse af elever.....	39

§ 1. Overenskomstområdet

Denne overenskomst omfatter alt kantinearbejde i Coop Danmark A/S under 3F Privat Service, Hotel og Restaurations område.

For butiksområdet gælder dog særlig overenskomst, ligesom områder, der for de nævnte funktioner hidtil har været dækket af andre overenskomster, fortsat er dækket af disse.

§ 2. Arbejdstiden

Den normale effektive arbejdstid er højst 37 timer pr. uge.

Arbejdstiden er mindst 4 timer pr. dag.

Normalarbejdstiden lægges mellem kl. 06.00 og kl. 17.00.

På ugens 5 første hverdage holder fuldtidsansatte to daglige pauser af henholdsvis 30 og 12 minutters varighed. Pauserne er ikke indregnet i den ugentlige arbejdstid og tilrettelægges efter lokal aftale.

Den daglige normale arbejdstid fastlægges ved lokal forhandling.

Efter aftale med medarbejderen kan den daglige hvileperiode nedsættes til 8 timer eller udskydes med hensyntagen til arbejdsmiljølovens bestemmelser, i forbindelse med presserende arbejdsopgaver (eksempelvis engangsopgaver, arrangementer og lignende).

§ 3. Minimalløn

Minimallønnen for ansatte på 18 år eller derover udgør kr. pr. time

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 138,10	kr. 142,60

For ansatte under 18 år udgør minimaltimelønnen 75% af ovennævnte timeløn svarende til

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 103,58	kr. 106,95

Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end bestemt ovenfor, og parterne er enige om, at der principielt skal lægges en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Aftale om sådan højere løn træffes mellem lederen og den enkelte medarbejder.

I tilfælde, hvor der forekommer åbenbart brud på overenskomstens forudsætninger, skal sagen kunne indbringes til afgørelse mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F PSHR. Kan enighed ikke opnås, kan sagen behandles af sædvanlig fagretlig vej.

Pr. 1. marts 2010 ydes der et servicetillæg på kr. 3,65 pr. time.¹

§ 4. Overarbejde

(herunder overarbejde på hverdagsfridage og søn- og helligdage)

1. Generelt

Stk. 1. Ved overarbejde forstås arbejde, der udføres efter anmodning fra den pågældendes arbejdsleder, og som finder sted ud over den ordinære arbejdstid.

Anmodning sker ved personlig henvendelse, men på områder hvor de driftsmæssige forhold tilsiger det, kan anden form for varsel aftales.

Stk. 2. Overarbejde beregnes af den personlige timeløn.

Stk. 3. For manglende overholdelse af varslingspligt betales et tillæg pr. time på

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 209,69	kr. 217,03

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

¹ Servicetillægget er ikke reguleret siden 1. marts 2010 og servicetillægget reguleres kun, såfremt der er enighed mellem parterne om dette.

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

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 209,69	kr. 217,03

Stk. 4. 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. time på

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 162,69	kr. 168,38

Stk. 5. For overarbejde før normalarbejdstiden, som påbegyndes mere end 1 time forud for normalarbejdstidens begyndelse, ydes der, uden for de tilfælde, der er nævnt i stk. 5, såfremt begyndelsestidspunktet ligger i tidsrummet fra kl. 24.00 til kl. 06.00, et tillæg pr. time på

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 162,69	kr. 168,38

Stk. 6. Overarbejde bør i videst muligt omfang afspadseres. Forhandlinger herom optages med 3F.

2. Hverdage og hverdagsfridage

Stk. 1. I tilknytning til normalarbejdstiden betales overarbejde de første 3 timer efter normal arbejdstid og for timen umiddelbart før normal arbejdstid med timeløn plus 50% overarbejdstillæg, dog kan der maksimalt regnes med 3 overarbejdstimer á 50% pr. arbejdsdag. Overarbejde derudover betales med timeløn plus 100% overarbejdstillæg. På hverdagsfridage betales den første time med timeløn plus 50% overarbejdstillæg. Overarbejde derudover betales med timeløn plus 100% overarbejdstillæg. Der er ved overarbejde på hverdagsfridage garanteret en minimumsbetaling svarende til 4 timers løn plus overarbejdstillæg.

Stk. 2. Overarbejde efter normal arbejdstid skal varsles dagen før. Såfremt overarbejde varsles på overarbejdsdagen inden frokost betales et halvt varskotillæg. Varsles overarbejdet samme dag efter frokostpausen betales et helt varskotillæg. Overarbejde på hverdagsfridage skal varsles senest 2 gange 24 timer før arbejdstids begyndelse.

Stk. 3. Såfremt overarbejdet på en hverdag strækker sig udover 2 timer efter normal arbejdstids ophør, ydes 30 minutters spisepause med løn.

Stk. 4. Såfremt overarbejdet på en hverdagsfridag strækker sig ud over 9 timer, ydes ligeledes 30 minutters spisepause med løn.

3. Søn- og helligdage

Stk. 1. Overarbejde på søn- og helligdage betales med timeløn plus 100% overarbejdstillæg.

Stk. 2. Overarbejde på søn- og helligdage skal varsles senest 2 gange 24 timer før arbejdstids begyndelse pågældende søn- og helligdag.

Stk. 3. Ved overarbejde på søn- og helligdage garanteres en minimumsbetaling svarende til 4 timers løn samt overarbejdstillæg, uanset arbejdstidens længde.

Stk. 4. I forbindelse med overarbejde på søn- og helligdage ydes ingen spisepauser med løn. Såfremt overarbejdet på søn- og helligdage har en længere varighed end 9 timer, ydes der dog 30 minutters spisepause med løn.

4. Deltidsbeskæftigede

Særregel for deltidsbeskæftigede medarbejdere (dvs. personale med normal arbejdstid under det højeste antal normalarbejdstimer, der er nævnt i § 2, afsnit 1).

Stk. 1. Arbejde ud over den aftalte plantid, men inden for et timetal pr. dag, der beregnes som antal normalarbejdstimer i henhold til § 2, afsnit 1, divideret med 5, betales med:

a. Almindelig timeløn indtil kl. 17.00.

b. Fra kl. 17.00 til kl. 22.00 betales med tillæg pr. time på

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 19,35	kr. 20,03

c. Fra kl. 22.00 betales med tillæg pr. time på

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 28,90	kr. 29,92

Efter kl. 24.00 og på lørdage samt søn- og helligdage dog altid timeløn plus 100% overarbejdstillæg.

Stk. 2. Overarbejde, ud over det i stk. 1 nævnte daglige timetal, betales med samme procenttillæg som til heltidsbeskæftigede.

§ 5. Forskudt arbejdstid

Stk. 1. Ved forskudt arbejdstid forstås de arbejdstimer, som – uden at den daglige normalarbejdstid er forlænget – ligger uden for de gældende tider for arbejdets begyndelse og afslutning for flertallet inden for den pågældende gruppe.

Stk. 2. Forskudt arbejdstid betales med et tillæg, der fastsættes således:

For den første times forskudt tid betales pr. time

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 19,35	kr. 20,03

For følgende timers forskudt tid betales der pr. time

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 28,90	kr. 29,92

Betalingen beregnes pr. påbegyndt halve time.

Stk. 3. Ved overgang til arbejde på forskudt tid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel, idet dog medarbejdere, der er antaget til arbejde på forskudt tid, ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de medarbejdere, der har krav på varsel, med overarbejdstillæg beregnet ud fra de pågældendes hidtidige normale arbejdstid.

Stk. 4. Hvis frokostpausen i enkeltstående tilfælde forskydes mere end en halv time ydes et tillæg svarende til halv timeløn (grundløn).

§ 6. Arbejde i holddrift

Ved skifteholdsarbejde er Fællesordningen for arbejde i holddrift indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen gældende.

For arbejde på hverdage fra kl. 17.00 til kl. 06.00 betales pr. time

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 44,30	kr. 45,85

For arbejde på lørdage efter kl. 14.00 og på søndage og søgnehelligdage betales pr. time

1. marts 2023	1. marts 2024
----------------------	----------------------

kr. 96,18 kr. 99,55

§ 7. Ferie

Ferieloven er gældende.

Stk 1. **Tvistigheder**

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

Stk. 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.

Stk. 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. ferieafholdelsesperiode maksimalt kan overføres 5 dage.
2. At der ved ferieafholdelsesperiodens 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 overføres 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.

Stk. 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.

Stk. 5. Feriekonto

Parterne er, jf. ferielovens § 3, stk. 4 enige om at fravige ferielovens § 31, stk. 2, således at indberettet feriegodtgørelse ikke indbetales til FerieKonto men beholdes i virksomheden.

Som sikkerhed for lønmodtagernes krav på feriegodtgørelse stiller Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanti jf. ferielovens § 3, stk. 4.

Lønmodtagernes repræsentanter underrettes om indholdet af garantiordningen og ændringer heri.

Stk. 6. Andre aftaler

Parterne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og derfor på samme måde som arbejds løn kan gøres til genstand for retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver.

§ 8. Fri- og helligdage mv.

Stk. 1. Ved såvel dagdrift som holddrift beregnes følgende dage som hhv. halve og hele fridage:

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| a. 1. maj | kl. 11.30 til kl. 17.00 |
| b. Grundlovsdag | kl. 11.30 til kl. 24.00 |
| c. Juleaftensdag | hel fridag |
| d. Nytårsaftensdag | fra kl. 11.30 |

Arbejdstids ophør er angivet uden hensyn til det for den enkelte eller en gruppe gældende begyndelsestidspunkt for arbejdet de pågældende dage.

Medarbejderen vil på de pågældende hele og halve fridage modtage sin sædvanlige løn.

Stk. 2. Evt. spisepauser pågældende dage tillægges de i stk. 1 anførte tidspunkter for arbejdets afslutning.

Stk. 3. Presserende overarbejde kan kræves udført efter de anførte tidspunkter. I så fald er de i bestemmelserne om ”arbejde på fridage” fastsatte varslings- og udbetalingsregler gældende.

Stk. 4. Der kan lokalt træffes aftale om, at en eller flere halve fri- og helligdage bliver hele fridage.

På Grundlovsdag fra arbejdstids begyndelse til kl. 11.30 afvikles, under hensyntagen til virksomhedens drift, mest muligt afspadsring.

§ 9. Feriefridage

Stk. 1. For alle medarbejdere under denne overenskomst beregnes, i overensstemmelse med Ferielovens principper for optjening og afholdelse, 5 feriefridage, der lægges i overensstemmelse med Ferielovens § 10, stk. 1.

Stk. 2. Uanset bestemmelsen i Ferielovens § 15, stk. 1 og 2 kan indtil 2 af disse feriefridage af det enkelte arbejdssted, af driftsmæssige hensyn, lægges på bestemte dage, herunder også på de i § 14 nævnte dage.

Lægningen drøftes forinden med tillidsrepræsentanten.

Stk. 3. Feriefridagene afholdes så vidt muligt som hele fridage.

Stk. 4. Feriegodtgørelsen udgør 12,5%, feriefridagsgodtgørelsen udgør 2,5%.

§ 10. Særlig opsparing

Stk. 1. Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer

1. marts 2023	1. marts 2024
6,9%	8,9%

af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

I maj/juni samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Med virkning fra 1. januar opgøres saldoen og beløbet udbetales alene med første lønudbetaling i maj eller ved fratræden.

Stk. 2. Den enkelte medarbejder kan vælge mellem normal udbetaling af særlig opsparing eller helt eller delvis indbetaling af den særlige opsparing til medarbejderens arbejdsmarkedspensionsordning. Ved valget af indbetaling til arbejdsmarkedspensionsordningen skal det oplyses, hvilket beløb, der ønskes indbetalt.

Valget skal foretages senest ultimo marts måned, med henblik på effektivering i maj måned.

§ 11. Fravær i forbindelse med børn - børneomsorgsdage, børns sygdom, børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 10, stk. 2.

Stk. 2. Børns sygdom

Stk. 1 Alle medarbejdere, som har været ansat i Coop i mindst 3 måneder, er omfattet af ordningen. Ordningen sigter på de tilfælde, hvor et barn under 14 år pga. sygdom kræver særlig pasning.

I dette tilfælde har medarbejderen ret til frihed med samme sygelønsdækning, som pågældende ville opnå ved egen sygdom indtil anden pasning er arrangeret. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Der er endvidere ret til frihed den efterfølgende hele dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn. Medarbejderen kan søge dækning for dette fravær via sin særlige opsparing efter de herom gældende regler, jf. § 10.

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

Stk. 3 Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen

indlægges med barn under 14 år. Denne frihed gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

§ 12. Lønningsanvisning

Lønnen udbetales månedsvis bagud og anvises til et af medarbejderen valgt pengeinstitut efter de principper, der i øvrigt er gældende i Coop vedrørende lønudbetaling.

Lønseddel sendes til medarbejderens e-boks.

Coop kan med frigørende virkning sende andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter ansættelsesforholdet til e-boks eller anden lignende løsning.

Såfremt der ønskes en sådan løsning – for andre dokumenter end lønsedler samt feriekort til fratrådte – skal det varsles med 3 måneder, med mindre aftales og der skal gives adgang til at medarbejdere, der ikke har adgang til de elektroniske løsninger kan få udleveret dokumentet ved henvendelse til virksomheden. Se Protokollat om brug af e-boks.

§ 13. Arbejdstøj

Coop stiller arbejdstøj til rådighed og påtager sig vask og vedligeholdelse af disse. Arbejdstøjet forbliver Coops ejendom og må ikke fjernes fra virksomheden. Der udleveres renvasket arbejdstøj ugentlig eller efter behov.

§ 14. Sygdom og ulykke

Stk. 1. Efter 3 måneders ansættelse ydes løn under sygdom efter principperne i Funktionærlovens § 5.

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste hele 4 uger før fraværet, inkl. genetillæg.

Stk. 2. Til og med 28. februar 2026 betales bidraget til den obligatoriske sundhedsordning af Coop med maksimalt 0,15% af lønnen.

Medarbejderne finansierer selv den del af betalingen til sundhedsordningen, der overstiger 0,15% af lønnen.

Med virkning fra 1. marts 2026 bortfalder den obligatoriske sundhedsordning og dermed også Coop's bidrag på 0,15% af lønnen.

§ 15. Arbejdsforholdets ophør

Stk. 1. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end den i nedenstående stk. 3 nævnte har været beskæftiget i Coop eller Coops datterselskaber i de nedenfor anførte tidsrum, gælder følgende opsigelsesvarsler:

	Coop	Arbejdstager
• Ved 0 til 3 måneders ansættelse	14 kalenderdage	14 kalenderdage
• Ved 3 til 24 måneders ansættelse	28 kalenderdage	28 kalenderdage
• Efter 24 måneders ansættelse	35 kalenderdage	28 kalenderdage
• Efter 3. års ansættelse	49 kalenderdage	28 kalenderdage
• Efter 7. års ansættelse	91 kalenderdage	28 kalenderdage
• Efter 9. års ansættelse	126 kalenderdage	28 kalenderdage

På områder med svingende råvaretilgang dog fra dag til dag inden for de første 3 uger.

Stk. 2. Som afbrydelse af ansættelsesperioden regnes i denne forbindelse ikke:

- Sygdom og barselhvile.
- Indkaldelse til aftjening af værnepligt (militær og civil), såfremt genansættelse finder sted umiddelbart efter tjenestetidens ophør.
- Afskedigelse som følge af arbejdsmangel, hvor afbrydelsen er af indtil 6 måneders varighed, og at genansættelse finder sted umiddelbart efter det pågældende forholds ophør. For overtrædelse af de i stk. 1 nævnte bestemmelser betaler den skyldige til modparten det beløb, der skulle have været erlagt, såfremt overenskomstmæssig opsigelse havde fundet sted.

Stk. 3. Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til Coops driftsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 16. Varslingspligt

Den ifølge § 15 påhvilende varslingspligt bortfalder

- ved arbejdsmangel som følge af andre arbejders arbejdsstandsning og
- ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel eller anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

§ 17. Tillidsrepræsentanter

1. Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1. Medarbejderne har inden for hvert overenskomstområde og på hver plads, hvor Coop beskæftiger mere end fire af pågældende overenskomst omfattende personer, ret til af deres midte at vælge tillidsrepræsentant overfor Coop.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten skal vælges mellem de i 3F organiserede medarbejdere, der er fast beskæftiget ved Coop, og den pågældende skal normalt have arbejdet i Coop i mindst 9 måneder inden for de sidste to år. Tillidsrepræsentanten skal have den fornødne tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle organiserede medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af 3F PSHR og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver og denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest fjorten dage efter valget.

Stk. 4. Eventuel indsigelse fra Coops side mod det foretagne valg skal være 3F i hænde senest fjorten dage efter modtagelsen af meddelelse om valget.

Stk. 5. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med Coop udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten, jf. i øvrigt stk. 2 ovenfor.

Stk. 6. På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mere end 4 overenskomstansatte medarbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende i vejen for en sådan ordning bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 7. Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejdere.

Overenskomstparterne er enige om, at vikarer fra vikarbureauer ikke har stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

Stk. 8. En valgt tillidsrepræsentant viderefører sin funktion, såfremt der som følge af sæsonmæssige udsving sker en midlertidig nedsættelse af medarbejderantallet til under 5.

Stk. 9. Ved møder uden for arbejdstiden på arbejdsgiverens foranledning, betales som for den tid der måtte ligge udover den pågældendes arbejdstid.

2. Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1. Man skal bestræbe sig for at fremskaffe og bevare rolige og tilfredsstillende arbejdsforhold. Det påhviler derfor både virksomheden og tillidsrepræsentanterne at medvirke hertil.

Stk. 2. I spørgsmål vedrørende løn- og arbejdsforhold, som tillidsrepræsentanten efter lokale forhandlinger ikke finder ordnet tilfredsstillende, har tillidsrepræsentanten ret til at forebringe sin klage eller henstilling for Coops hovedledelse, men er forpligtet til forinden at underrette den stedlige ledelse herom

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af 3F for ledelsen.

Stk. 3. Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfreds med Coops afgørelse, står det denne frit for at anmode 3F om at tage sig af sagen, men det er medarbejdernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af 3F PSHR.

Stk. 4. Udførelsen af de opgaver, der påhviler tillidsrepræsentanten, skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for det produktive arbejde. Dersom det er nødvendigt, at vedkommende for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må denne forud herfor underrette sin arbejdsleder.

Hvis en sådan underretning er sket, eller hvis der på Coops foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden, skal der for den tid, der medgår hertil, aflønnes med den pågældendes personlige gennemsnitsfortjeneste.

Giver dette særlige administrative problemer, kan arbejdsstedet vælge i stedet at aflønne med overenskomstområdets gennemsnitsfortjeneste på det pågældende arbejdssted.

Stk. 5. For at tillidsrepræsentanten kan varetage sine opgaver, skal der åbnes mulighed for en hensigtsmæssig løbende information og uddannelse.

Stk. 6. Tillidsrepræsentanten skal have adgang til et aflåseligt skab til opbevaring af sit materiale til udførelse af sin funktion som tillidsrepræsentant. Coop anerkender i denne forbindelse det ønskelige i, at tillidsrepræsentanten kan få adgang til at føre nødvendige telefonsamtaler og presserende samtaler med kollegerne i enrum. Der kan dog normalt ikke stilles et egentligt kontor til tillidsrepræsentantens disposition, men i det omfang, den enkelte Coop-virksomhed kan anvise et centralt beliggende sted til tillidsrepræsentantens arbejde, kan dette benyttes.

Stk. 7. Medarbejdere på arbejdssteder uden egen tillidsrepræsentant kan kontakte en tillidsrepræsentant på et andet arbejdssted indenfor overenskomstens dækningsområde, hvis der er faglige spørgsmål, der søges bistand til. Denne tillidsrepræsentant kan via råd og vejledning agere som støtte på området, og kan efter aftale deltage som bisidder, idet der i øvrigt henvises til stk. 4.

Stk. 8. Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.

Stk. 9. Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med ledelsen og muligheden for medlemskab af 3F. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger. Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

3. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og Coop er forpligtet til at give tillidsrepræsentanten et opsigelsesvarsel på 6 måneder ud over det i overenskomsten bestemte. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.

Stk. 2. Hvis en Coop-virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1, første punktum, til at opsige en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i pkt. 1. *Valg af tillidsrepræsentant*, skal denne rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.. Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt. Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Stk. 3. Tillidsrepræsentantens anmeldte stedfortræder, *jf. pkt. 1. Valg af tillidsrepræsentant*, stk. 5, har i de perioder, hvor han/hun fungerer som tillidsrepræsentant, samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.

Såfremt en virksomhed ønsker at afskedige en tillidsrepræsentants stedfortræder uden for funktionsperioden, følges samme procedure som anført under stk. 2. Tilsvarende procedure gælder for anmeldte suppleanter for sikkerhedsrepræsentanter.

4. Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder, hvor der er 3 eller flere tillidsrepræsentanter, er parterne enige om, at det kan være formålstjenligt, at tillidsrepræsentanterne af deres midte vælger en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, f.eks. lægning af arbejdstiden, hygiejne, marketenderi, fridage o.l., kan være samtlige arbejderes tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Meddelelse om valg af fællestillidsrepræsentant skal straks bringes til arbejdsgiverens kundskab, fællestillidsrepræsentanten kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, medmindre virksomhedsledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

5. Elektronisk kommunikation

Til understøttelse af tillidsrepræsentantens daglige virke tilstræber virksomheder, at der etableres en personlig virksomheds e-mailadresse og om muligt gives adgang til virksomhedens intranet.

6. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

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 inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranled-

ning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager fuld løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse) til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra **Kompetence- og Udviklingsfonden** som ved aftalt uddannelse.

7. Arbejds miljørepræsentanters virke

Gældende regler

Opmærksomheden henledes på, at ovennævnte regler om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter (§ 17, stk. 1), om arbejdsgiverens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadesløs, når denne udfører sit hverv (§ 17, punkt 2, stk. 4, 2. afsnit) samt afskedigelse af tillidsrepræsentanter (§ 17, stk. 3) i henhold til arbejdsmiljøloven tillige er gældende for arbejdsmiljørepræsentanter, idet parterne i øvrigt henviser til aftalen om ”Virksomhedstilpasset arbejdsmiljøorganisation mellem Coop Danmark A/S og Coop Faglig for Coop ansatte”, så længe denne måtte være gældende mellem parterne.

Samarbejde og opgaver

Parterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi.

Arbejds miljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejds miljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejds miljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejds miljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejds miljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Frihed til andre opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

Deltagelse i arbejdsmiljøkurser

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundets arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Adgang til elektroniske hjælpemidler

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til elektroniske hjælpemidler som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 17, punkt 5.

§ 18. Arbejdsmarkedspension

Stk. 1.

Pensionsordningen er obligatorisk og omfatter alle der

- Har 3 måneders anciennitet og er fyldt 20 år.
- Uanset alder kan dokumentere, at de før ansættelsen har været omfattet af en arbejdsmarkedspension eller
- Ved ansættelsen er fyldt 25 år.

Pensionsordningen etableres i PFA.

Medarbejdere ansat fra og med 1. marts 2026 får etableret pensionsordning i Pension Danmark.

Bidraget udgør 12%. Medarbejderbidraget udgør 4%. Arbejdsgiverbidraget udgør 8%.

Med virkning fra 15. juni 2023 gælder følgende:

Bidraget udgør 12%. Medarbejderbidraget udgør 2%. Arbejdsgiverbidraget udgør 10%.

Pensionen beregnes af den løbende løn, feriegodtgørelse og søgnehellighedsopsparing.

Med virkning fra 1. marts 2026 beregnes pensionen på grundlag af den A-skattepligtige indtægt uanset, om medarbejderen har pension i PFA eller Pension Danmark.

Stk. 2. Under orlov efter fødslen, jf. § 20 og § 20a, indbetales et ekstra pensionsbidrag. Pensionsbidraget udgør

	Pr. uge	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 314,50	kr. 1.360,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 157,25	kr. 680,00
Samlet bidrag	kr. 471,75	kr. 2.040,00

Med virkning fra 1. juli 2023 udgør bidraget følgende:

	Pr. uge	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 682,40	kr. 2.957,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 136,62	kr. 592,00
Samlet bidrag	kr. 819,02	kr. 3.549,00

Stk. 3. For medarbejdere, der er 18 og 19 år, udgør bidragssatserne hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%.

Med virkning fra 15. juni 2023 gælder følgende:

For medarbejdere, der er 18 og 19 år, udgør bidragssatserne hhv. 6% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 8%.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt for de øvrige medarbejdere.

Stk. 4. Medarbejdere, som ved ansættelsen er fyldt 60-66 år, og ikke i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, omfattes ikke, men får i stedet arbejdsgiverbidraget udbetalt løbende pr. måned som ikke ferieberettiget løn.

Medarbejdere, som ved ansættelsen er fyldt 67 år omfattes ikke, men får i stedet arbejdsgiverbidraget udbetalt løbende pr. måned som ikke ferieberettiget løn.

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende: Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke-ferieberettiget tillæg.

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Den enkelte medarbejder kan aktivere sin arbejdsmarkedspensionsaftale under fortsat ansættelse. Det er parternes intention, at ordningen for den enkelte kan fortsætte med indbetaling til pension og forsikringer, også selvom den enkelte er aktiveret. Indeholdt heri er også, at den enkelte også skal kunne aktivere dele af pensionen fx ved delvis nedgang i arbejdstid, uden at fortsat indbetaling hindres.

§ 19. Regler for behandling af fagligt strid

Som regler for behandling af faglig strid gælder den mellem hovedorganisationerne senest vedtagne norm.

§ 20. Barsel og adoption

For børn født eller modtaget før 1. juli 2023 gælder følgende:

Stk. 1. Orlov før forventet nedkomsttidspunkt (graviditetsorlov) og orlov efter fødslen (før: barselorlov)

Virksomheden udbetaler til kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet nedkomsttidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Stk. 2. Adoption

Til kvindelige adoptanter, der på barnets hjemkomsttidspunkt har 9 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, udbetales fuld løn under barsel i 10 uger fra barnets modtagelse.

Stk. 3. Orlov efter fødslen til den anden forælder (før: fædreorlov)

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under orlov efter fødslen til den anden forælder (tidl. fædreorlov).

Stk. 4. Orlov herudover (før: forældreorlov)

I umiddelbar forlængelse af de 10 ugers orlov efter fødslen yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 20 uger. Af disse 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, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen af de resterende 3 uger ydes til den ene eller anden forælder.

Fravær og betaling til medarbejderen forudsætter, at den anden af forældrene ikke samtidig er på orlov. Fravær og betaling kan deles mellem forældrene. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

De 20 ugers orlov skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Betalingen i disse 20 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

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. Hvis virksomheden ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

§ 20a. Barsel og adoption

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Stk. 1. Orlov før forventet nedkomsttidspunkt (graviditetsorlov) og orlov efter fødslen (før: barselorlov)

Virksomheden udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet nedkomsttidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Stk. 2. Adoption

Til adoptanter, der på barnets hjemkomsttidspunkt har 9 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, udbetales fuld løn under barsel i 10 uger fra barnets modtagelse.

Stk. 3. Orlov efter fødslen til den anden forælder (før: fædreorlov)

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under orlov efter fødslen til den anden forælder (tidl. fædreorlov).

Stk. 4. Orlov herudover (før: forældreorlov)

I umiddelbar forlængelse af de 10 ugers orlov efter fødslen yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 24 uger. Af disse 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, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

Fravær og betaling til medarbejderen forudsætter, at den anden af forældrene ikke samtidig er på orlov. Fravær og betaling kan deles mellem forældrene. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Forældreorlov skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

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. Hvis virksomheden ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Betalingen i disse 24 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

§ 21. Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing til finansiering af seniorfridage.

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. Bilag 4.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 18, til seniorfridage.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag sikres for timelønnede medarbejdere på en individuel konto i Coop, og vil fremgå af lønsedlen

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningeperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra kontoen. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales (eller overføres til næste kalenderår hvis dette er teknisk muligt).

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt.

§ 22. Overenskomstens gyldighed og opsigelse

Overenskomsten gælder fra 1. januar 2025 og indtil den af en af parterne opsiges med tre måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

København, den . 2024

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

3F Fagligt Fælles Forbund,
Privat Service, Hotel og Restauration

Coop Danmark A/S

Protokollat om minimalløn og lønfremgang

I forbindelse med fornyelsen af overenskomsten garanteres en timelønsforhøjelse den 1. marts 2023 på kr. 4,50 pr. time, den 1. marts 2024 på kr. 4,50 pr. time til alle ansatte medarbejdere.

Med virkning fra den 1. marts 2023 gennemføres en løngennemgang på baggrund af en pulje på kr. 1,50 pr. plantime pr. ansat medarbejder. Den 1. marts 2023 er puljen kr. 1,50 pr. plantime pr. ansat medarbejder og den 1. marts 2024 er puljen kr. 1,25 pr. plantime pr. ansat medarbejder.

Protokollat om lokale aftaler

Stk. 1. Der kan på virksomheden indgås lokalaftaler. Lokalaftaler indgås med tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant. Lokalaftaler skal være skriftlige.

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af 3F.

Stk. 2. Lokalaftaler kan af begge de lokale parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel.

I tilfælde af opsigelse skal den opsigende part foranledige lokal forhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingsmøde.

Stk. 3. De lokale parter er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i stk. 2, afsnit 2 anførte regler er iagttaget.

Protokollat om Kompetence- og Udviklingsfond

Pr. 1. marts 2026 iværksættes indbetaling til Hotel og Restauranterhvervets Kompetenceudviklingsfond svarende til den pr. 1. marts 2026 gældende sats.

Der henvises i øvrigt til hoteloverenskomstens protokollat 16.

Protokollat om Uddannelses- og Samarbejdsfond

Pr. 1. marts 2026 iværksættes indbetaling til Uddannelses- og samarbejdsfonden for hoteloverenskomsten svarende til den pr. 1. marts 2026 gældende sats.

Der henvises i øvrigt til hoteloverenskomstens § 13, stk. 2 og protokollat 15.

Protokollat om DA/LO udviklingsfonden

Parterne er enige om, at bidraget til den af hovedorganisationerne (DA og LO) etablerede Udviklingsfond er kr. 0,42 pr. præsteret arbejdstime.

Protokollat om løndumping og lønoplysninger²

Stk. 1. Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel af-dækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2. I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4. Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne. 3F PSHR kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

² Tekst indsat fra Coop Lageroverenskomst og omskrevet til nuværende parter

Stk. 3. Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke. Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Stk. 4. Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F PSHR rejst krav om udlevering af oplysninger overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver, skal der på 3F PSHR's begæring omgående afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal organisationerne søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. I den forbindelse påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at den konstaterede overtrædelse alene angår de medarbejdere, der er fremlagt oplysninger om, og ikke øvrige tilsvarende medarbejdere i den konkret afgrænsede gruppe. Kan der ikke tilvejebringes en løsning, kan 3F PSHR videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk. 5. De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Anmærkning: Der kan være et behov for at synliggøre, at der rejses sager med udgangspunkt i bestemmelsen om løndumping. Det er et legitimt formål og må ikke forhindres med henvisning til Fortrolighedsbestemmelsen.

Fortrolighedsbestemmelsen skal forstås således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttede sager, når oplysningerne har karakter af statistik o.l. og ikke angår konkrete lønoplysninger på en konkret virksomhed. Oplysninger om, at der er indledt en række sager med mistanke om løndumping i et geografisk afgrænset område, eller at en række sager har resulteret i efterbetaling af x kr. som følge af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med Fortrolighedsbestemmelsen.

Stk. 6. Parterne drøfter løbende i overenskomstperioden effekten af denne aftale

Protokollat om overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet, og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fast-ansat på brugervirksomheden eller
- vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden der overføres.

Protokollat om brug af e-Boks

Parterne har bl.a. som afslutning på forhandlingerne vedrørende fornyelsen 2014-2017 af Fællesbestemmelserne indgået følgende aftaler:

1. 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, med mindre 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 personaleadministrations-system 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 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.

Albertslund, den 18. januar 2016

BBA

HAK

Protokollat om Uddannelsesrepræsentant

Valg af uddannelsesrepræsentant.

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

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå ledelse og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for lederne og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå det lokale distributionscenter i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Protokollat om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten.

Nedenstående trådte i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), den 1. juli 2023.

1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
2. Parterne er enige om, at overenskomsten lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.
3. Parterne er enige om, at såfremt et ansættelsesbevis 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 straks skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv

Arbejdsgiver med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, 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.

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

Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol

Natarbejde

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

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

Hyppighed

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

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter aftalen bliver klassificeret som natarbejder, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Hvem forestår helbreds kontrollen

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal forstås af sundhedsfagligt uddannet personale, der har autorisation (læger og sygeplejersker), og viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbreds problemer.

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsudvalget på virksomheden på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Virksomheden skal, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, årligt udarbejde en skriftlig opgørelse over omfanget af natarbejdere, samt i hvilket omfang virksomheden tilbyder disse natarbejdere en helbreds kontrol, jf. denne aftales principper.

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Forebyggende tiltag ved natarbejders natarbejde

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

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

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk,
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske
- risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

1. I regi af arbejdsmiljøorganisationens øverste organ drøftes, om man i Coop lever op til NFA's anbefalinger,

2. Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b. dokumenteres skriftligt, som skal indeholde en gennemgang af anbefalingerne, f.eks. i et skema eller referat af drøftelsen

3. Hvis det på baggrund af drøftelsen på virksomheden vurderes, at NFA's anbefalinger følges, anvendes nuværende regler i Fællesbestemmelserne uændret.

4. Hvis det på baggrund af disse drøftelser vurderes, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden tilbyder årlig helbreds kontrol til natarbejdere

- b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år
- c. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,
- i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Gravides natarbejde

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

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

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

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

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

Protokollat om ansættelse af elever

Der er mellem parterne enighed om, at elever ansættes på Elevoverenskomsten indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F PSHR,