

Generelle vilkår for butiksfunktionærer i Coop Danmarks butikker

**Aftale mellem Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA) og
DLO/Butiksfunktionærgruppen (BF)**

§ 1 Indledning

Stk. 1. Aftalen gælder butiksfunktionærerne (souschefer og funktionschefer i Kvickly og SuperBrugsen) i Coop Danmark.

Stk. 2. BBA og BF har indgået nærværende aftale ud fra et fælles ønske om at udøve ledelsesretten for butiksfunktionærerne til størst mulig gavn for Coop Danmark og butiksfunktionærerne. Aftalen har en central rolle i den daglige ledelse af Coop Danmarks butikker, og er derfor også udtryk for et ønske om at styrke og udvikle det naturlige tillidsforhold mellem Coop Danmark og butiksfunktionærerne.

Stk. 3. Aftalen har således til formål at understøtte den individuelle ansættelseskontrakt bl.a. ved at pege på en række forhold, der skal tages stilling til i det enkelte ansættelsesforhold.

Stk. 4. Parterne er derfor enige om, at man ved fastlæggelse af de konkrete ansættelsesvilkår, herunder ved fastsættelse af løn m.v., skal tage hensyn til butiksfunktionærens særlige placering i butikken med det ansvar og de forpligtelser og muligheder, dette indebærer.

Stk. 5. Butiksfunktionærens ansættelsesforhold fastsættes i en individuel aftale mellem Coop Danmark og butiksfunktionæren.

Stk. 6. BBA og BF mødes én gang årligt i juni for at drøfte spørgsmål af fælles interesse.

Stk. 7. BF har forhandlingsretten for butiksfunktionærerne, og Coop Danmark anbefaler den enkelte butiksfunktionær at søge medlemskab i BF.

§ 2 Ansættelseskontrakt m.v.

Butiksfunktionærens ansættelsesforhold skal bekræftes ved en skriftlig aftale, der i alle tilfælde skal tage stilling til fastsættelse af løn, arbejdstid, pensionsordning, gruppelivsforsikring samt øvrige aftaler, der måtte være indgået mellem parterne.

§ 3 Løn

Stk. 1. Butiksfunktionærens løn aftales individuelt mellem den enkelte butik og butiksfunktionæren.

Stk. 2. Lønnen fastsættes således i forhold til lønnen for butikkens øvrige ansatte, at den giver udtryk for stillingens indhold og art, samt butiksfunktionærens kvalifikationer, uddannelse, anciennitet, ansvar og indsats.

Stk. 3.

For hver hele søndag butiksfunktionæren er på arbejde ydes et søndagstillæg på

Pr. 1. april 2019
Kr. 957,40

Derudover sikres butiksfunktionæren en fridag pr. hele søndag, lederen har været på arbejde. Fridagen skal lægges i ugen før eller ugen efter arbejds-søndagen; dog kan fridagen hvis særlige driftsmæssige hensyn taler derfor (højtider m.v.) udskydes til afholdelse på et senere tidspunkt.

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

Stk. 4.

Vurdering og evt. regulering af lønnen drøftes én gang årligt ved et møde mellem butiksfunktionæren og dennes leder. Lederen – subsidiært butiksfunktionæren - tager initiativ til dette møde, som skal holdes i nær tilknytning til butiksfunktionærens anciennitetsdag i den pågældende butik. Coop og BF betoner begge vigtigheden heraf.

BF-gruppen modtager hvert år i juli måned en statistik fra Coop, som viser den butikskædeopdelte nedre og øvre kvartil samt medianen for butiksfunktionærer.

Stk. 5.

Parterne er enige om, at lønnen for enkelte dage, ved til- eller fratrædelse i månedens løb, beregnes som månedslønnen divideret med månedens kalenderdage, gange med antal kalenderdage inklusive søgnehellidage, den pågældende er ansat.

§ 4 Pension

Der er pensionsordning i AP Pension. Bidragene er:

Bidrag	Pr. 1.1.2022
Coops bidrag	11%
Egetbidrag	5,5%
Samlet	16,5%

§ 5 Arbejdstid

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

§ 6 Tryghedsaftale

Butiksfunktionæren er omfattet af en tryghedsaftale indgået mellem Coop Danmark og FH.

Eventuel godtgørelse i medfør af Lederaftalens § 12 anses altid for i videst muligt omfang at være indeholdt i eventuel godtgørelse efter Tryghedsaftalen. Bemærk dog, at Lederaftalen ikke gælder for BBA.

Medarbejdere opsagt af Coop, som har 12 års eller mere samlet anciennitet i Coop, kan på anmodning få konverteret en del af deres fratrædelsesgodtgørelse til en outplacementaftale.

Omkostningerne til denne outplacementaftale trækkes fra medarbejderens fratrædelsesgodtgørelse.

§ 7 Ferie

Den gældende ferielov i Danmark følges.

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 § 6 om afholdelse af ferie ændres således, at ferie optjenes i timer i stedet for i dage og afvikles i timer i stedet for dage. Ferielovens § 8 ændres således, at restferie også kan afholdes i enkelt dage med afvikling i timer.

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

Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

3. Overførsel af ferie

Ferielovens bestemmelser i § 21 og § 22 er gældende, og er 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.

4. 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.

5. Andre aftaler

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

Parternes feriekortordning opretholdes og tilpasses uden andre tilsigtede realitetsændringer end de, der følger af ovenstående aftaler.

§ 8 Feriefridage

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. Værdien af den enkelte feriefridag udgør 0,5% af den ferieberettigede løn, dvs. 2,5% for alle fem feriefridage.
3. Den løbende opsparing af feriefridage til næste afholdelsesår skal vises på lønsedlen sammen med regnskabet for afholdelsesåret. Der vises både dage og timer.
4. Hvis medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20% i forhold til optjeningsperiodens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under afholdelse af feriefridage forholdsmæssigt.

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 ferieordning afholder feriefridag som ferie med løn. Der udbetales ved afholdelsen en forholdsmæssig del af feriefri opsparingen (0,5% af den ferieberettigede løn i opsparingsåret) pr. feriefridag.
5. Feriefridage kan varsles til afholdelse på samme måde som restferie efter ferieloven. Feriefridage kan afholdes som enkeltdage med afvikling i timer.

3. Overførsel

Feriefridage er omfattet af bestemmelserne ovenfor i 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.

§ 9 Fritvalgsordning

Med virkning fra 1. marts 2024 er alle medarbejdere omfattet af en fritvalgsordning på følgende vilkår:

1. Der afsættes for den enkelte medarbejder 2,5 % (svarende til værdien af feriefridagsordningen/6. ferieuge) af den ferieberettigede løn til brug for fritvalg.
2. Den enkelte medarbejder kan løbende hver måned vælge placering af midlerne i fritvalgsordningen med virkning fra den efterfølgende måned. Der kan dog maksimalt ændres 2 gange inden for 12 måneder.
3. Portionerne udgør hvert enkelt som feriefridage 0,5 % og som løn eller pension 0,45 % af den ferieberettigede løn. Der kan frit vælges mellem feriefridage, løn eller pension, og der kan vælges en eller flere fordelinger. Eventuelt overskydende midler udbetales som løn.
4. Opsparingen af feriefridage vil følge opsparings- og afholdelsesmodellen i særbestemmelsernes punkt 8 om feriefridage.
5. Nyansatte medarbejdere vælger mellem feriefridage, løn eller pension i forbindelse med ansættelsen og med virkning på ferieopsparing, løn eller pension fra samme tidspunkt.
6. For alle ansatte gælder, at såfremt der ikke foretages et valg, vil portionerne blive fordelt med 5 portioner á 0,5 % til feriefridage.

Ordningen kan kun reguleres, hvis der mellem DLO og BBA er særskilt enighed herom.

§ 10 Sygdom, graviditet og adoption

Anciennitetskravet for at opnå løn under orlov på grund af graviditet eller adoption er 9 måneders uafbrudt anciennitet på det forventede fødselstidspunkt/modtagelsestidspunkt.

Retten til løn under orlov fordeles således:

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

Af forældreorlovens 16 uger har den forælder, der har holdt barsel, ret til 5 uger. Den anden forælder har ret til 8 uger og de resterende 3 uger ydes til den ene eller den anden forælder eller kan deles.

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

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

Forældrene kan holde forældreorloven samtidig.

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

Med virkning for medarbejdere, der påbegynder forældreorlov den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

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

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

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

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

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

Orloven på de 24 uger skal afholdes inden for 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.

Ved adoption gælder for såvel kvindelige som mandlige adoptivforældre, som på tidspunktet for modtagelsen af adoptivbarnet har været ansat uafbrudt 9 måneder i Coop, at medarbejderen sikres fuld løn efter samme regler som ovenfor.

Ved udenlandske adoptioner regnes de 4 uger før modtagelsen fra udrejse af Danmark. De 16 eller 24 uger regnes fra adoptionslandets udstedelse af pas til barnet.

Ekstra pensionsbidrag under barselsorlov

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

Pr. dato	Coop	Medarbejderen	I alt kr. pr. md.
1.7.2015	Kr. 1.360,00	Kr. 680,00	Kr. 2.040,00

Under den forælder, der holder de 10 ugers barselsorlov med fuld løn indbetales et ekstra pensionsbidrag til denne medarbejder, der på nedkomsttidspunktet har været ansat uafbrudt i 9 måneder (for deltidsansatte afregnes forholdsmæssigt):

Pr. dato	Coop	Medarbejderen	I alt kr. pr. md.
1.7.2023	Kr. 2957,00	Kr. 592,00	Kr. 3.549,00

Barns sygdom

Alle medarbejdere, som har været ansat i Coop i mindst 9 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. Frihed med denne sygelønsdækning kan maks. udstrækkes til 1 dag.

Medvirkning fra 1. oktober 2017 gælder endvidere, at 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.

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

Barns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der frihed når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.

Med virkning fra 1. oktober 2017 gælder denne frihed 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.

Der ydes i denne sammenhæng fuld løn i op til en uges plantid. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

§ 11 Fællesbestemmelser

Følgende afsnit i Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark (revideret i 2023) er gældende for dette overenskomstområde:

- Samarbejdsaftalen med tillægsaftaler
- Tryghedsaftalen
- Feriekortaftalen
- Regler om uhævet feriegodtgørelse
- Hele afsnittet "Aftaler mellem Coop Faglig og Coop Danmark"

§ 12 Uddannelse og karriere

Plan for uddannelse og karriere indgår i den årlige udviklingssamtale.

Coop indbetaler også for butiksfunktionærer til Uddannelses- og Udviklingsfonden af 2011 (UU-fonden). Fra samme dato kan også butiksfunktionærer søge om støtte fra fonden.

§ 13 Seniorfridage

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

Fyldt 60 år pr. 1.1.	I alt 1 ekstra fridag med løn pr. kalenderår
Fyldt 61 år pr. 1.1.	I alt 2 ekstra fridage med løn pr. kalenderår
Fyldt 62 år pr. 1.1.	I alt 3 ekstra fridage med løn pr. kalenderår
Fyldt 63 år pr. 1.1.	I alt 4 ekstra fridage med løn pr. kalenderår
Fyldt 64 år pr. 1.1.	I alt 5 ekstra fridage med løn pr. kalenderår

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

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

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

Det konverterede pensionsbidrag opgøres efter nærmere, i Coop administrativt fastsatte regler. DLO/BF-gruppen orienteres forinden ikrafttrædelse af disse regler om deres indhold.

§ 14 Børneomsorgsdage

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

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

Reglerne om børneomsorgsdage gælder for den samme personkreds, der har ret til at holde barns første sygedag.

*** **

Senest revideret i februar 2024 på baggrund af protokollat fra forhandlingen den 13. december 2023 med DLO.

*** **

BF-gruppen

Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation

Jens Erik Iversen

Claus Eefsen

