

Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation - BBA

Fødevareoverenskomsten

Coop fællesoverenskomst for medarbejdere i produktionsafdelingerne for slagtere og bagere

BBA og Fødevareforbundet NNF
2023-2025

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 nr. 1 Arbejdstid	5
§ 1 nr. 2 Deltidsansættelse	7
§ 1 nr. 3 Flyvere	7
§ 2 Frihed og Søgnehelligdage	7
§ 3 Mestre og mestersvende	8
§ 4 Løn.....	11
§ 5 Særlige tillæg.....	15
§ 6 Pension og ekstra pensionsbidrag	16
§ 7 Fritvalg og Seniorfrihed	18
§ 8 Overarbejde	21
§ 9 Ferie og feriefridage	22
§ 10 Funktionæransættelse	23
§ 11 Sygdom og tilskadekomst og børneomsorgsdage	23
§ 12 Barsel og adoption	24
§ 13 Arbejdsforholdets ophør.....	25
§ 14 Tillidsrepræsentantbestemmelser	28
§ 15 Arbejds miljørepræsentanter.....	33
§ 16 Uddannelse	33
§ 17 Gruppeliv	36
§ 18 Arbejdstøj.....	36
§ 19 Regler for behandling af faglig strid	37
§ 20 Overenskomstens gyldighed og opsigelse	37
BILAG	38
A. Løngaranti.....	38
B. Forsikringsordning for lærlinge.....	38
C. Overenskomst vedrørende lærlinge	39
D. Befordringsgodtgørelse for lærlinge.....	40
E. Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse.	41
F. Fisk og vildt (slagtere)	41
G. Overenskomstredaktionen 2014	41
H. Aftale om indfasning af Fritvalgsordnings bidrag.....	41
I. Aftale om udenlandsk arbejdskraft Anvendelse af udenlandske underleverandører .	42
J. Uddannelse efter udløbet af medarbejdernes opsigelsesvarsel	43
K. Afskrift af Tryghedsaftalen	44
L. Afskrift af Tjenestefrihedsbestemmelserne	47
M. Afskrift fra Fællesbestemmelserne af aftale vedrørende natarbejde	49
N. Afskrift fra Fællesbestemmelserne vedrørende fravær med sygelønsdækning i forbindelse med børns sygdom	50

Denne overenskomst omfatter alt produktionsarbejde der udføres i Coops butikker og varehuse i slagterafdelinger (herunder delikatesseafdelinger, fisk og vildt) og bagerier.

§ 1 nr. 1 Arbejdstid

1. Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge, svarende til 160,33 pr måned, eksklusiv pauser.

Normalarbejdstiden skal i gennemsnit over 12 uger udgøre den aftalte plantid, dog således, at arbejdstiden i den enkelte uge ikke overstiger 40 timer pr. uge.

Arbejdstid ud over 37 timer i gennemsnit i 12-ugers perioden, samt arbejde ud over det i arbejdsplanen fastlagte og indberettede, udbetales som overarbejde.

2. Omlægning af arbejdstid varsles med 4 uger til en uges begyndelse, bortset fra tilfælde, hvor der er tale om så væsentlige ændringer, at de skal ske med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.
3. Arbejdstiden (fuldtid og deltid) skal tilrettelægges under hensyntagen til medarbejderens og virksomhedens tarv. Der udarbejdes for hver enkelt medarbejder en skriftlig arbejdstidsplan med angivelse af arbejdstidens længde og placering. Den skriftlige arbejdsplan skal udarbejdes på lister, der er tilgængelige for de enkelte medarbejdere. Den normale arbejdstid skal i videst muligt omfang placeres på 5 af ugens dage.

Såfremt medarbejderen ønsker det, kan der indgås en skriftlig aftale med medarbejderen om, at arbejdstiden kan placeres på 10 dage over 2 uger med maksimalt 6 dage i en kalenderuge (mandag til søndag¹).

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

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

Regionstillidsrepræsentanten kan i butikken kræve at se skriftlig dokumentation for aftalen om 4/6 dages-uge.

Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst en halv time pr. dag. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time. Pauser placeres så vidt muligt midt i arbejdstiden. Pausen kan bortfalde, såfremt virksomheden og medarbejderen er enige herom.

¹ Ved aftale om 4/6 dages uge gælder § 1, nr. 1, litra b for bagere ikke.

4. Reglerne om minimum/maksimum arbejdstid finder ikke anvendelse for unge under 18 år, idet arbejdstidsreglerne for disse reguleres af reglerne i den til enhver tid gældende arbejdsmiljølovgivning.

For slagtere gælder	For bagere gælder
<p>a. Arbejdes der en dag under 8 timer, kan de sparede timer gøres effektive en anden dag i ugen, dog må ingen arbejdsdag overstige 10 timer.</p> <p>b. Hvor der er lokal enighed derom, kan der etableres 40-timers arbejdsuge med opsparring af overskydende timer. De opsparrede timer skal afspadseres. Afspadseringen finder sted efter aftale med medarbejderen og på et for produktionen passende tidspunkt. En sådan aftale skal foreligge skriftligt.</p> <p>c. Arbejdstiden skal tilrettelægges sådan, at medarbejderne har fri 2 weekender hver måned fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag.</p> <p>d. I det omfang butikken holdes åbent hver søndag, skal arbejdstiden i videst muligt omfang tilrettelægges således, at medarbejderen sikres 2 frisøndage hver måned.</p> <p>e. Disse regler kan fraviges efter aftale med medarbejderen.</p> <p>f. Reglerne om placering af arbejdstiden gælder ikke ugen før jul, påske og pinse-lørdag og et udsalg af 14 dages varighed henholdsvis vinter og sommer.</p> <p>g. Fridage kan ikke deles uden medarbejderen samtykke.</p> <p>h. Arbejdsplaner udarbejdes lokalt.</p>	<p>a. Tilrettelæggelse af arbejdstiden aftales lokalt, men den daglige arbejdstid må ikke overstige 9 timer.</p> <p>b. I særlige tilfælde kan der undtagelsesvis udføres arbejde på 6. dagen. I sådanne tilfælde betales arbejde, med tillæg til timelønnen på 100 %. Arbejdets varighed skal være mindst 5 timer.</p> <p>c. Arbejdstiden lægges mellem kl. 04.00 - 18.00.</p> <p>d. Arbejdstiden for lærlinge må højst være 8 timer pr. dag.</p> <p>e. Arbejdstiden tilrettelægges således, at hver enkelt medarbejder over en 12 ugers periode har seks friweekends. Medarbejderen har dog altid krav på 2 sammenhængende fridage indenfor for hver 14 dages periode.</p> <p>f. Arbejde på friweekends betragtes som overarbejde og betales med et tillæg på 100 % pr. time.</p> <p>g. Udmeldte arbejdsplaner videreføres automatisk.</p> <p>h. Ved manglende overholdelse af varsel for ændring af arbejdsplanen betales én time-løn med tillæg på 50 %.</p>

§ 1 nr. 2 Deltidsansættelse

Løn for deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

Overarbejdstillæg ydes kun til deltidsansatte ved arbejde, der strækker sig ud over det til enhver tid normerede ugentlige antal arbejdstimer for heltidsansatte.

Der skal udarbejdes en plan mellem parterne, som skitserer den daglige arbejdstid. Dette gælder dog ikke for medarbejdere, der ikke har en fast aftalt ugentlig arbejdstid.

Deltidsansatte har altid krav på et ansættelsesbevis, uanset timetal, i henhold til denne overenskomst.

§ 1 nr. 3 Flyvere

Der kan ansættes "flyvere" enten i en butik eller et varehus, eller ansat på Servicekontoret eller lignende regionskontor for butikker og varehuse. En "flyver" kan udføre sit arbejde på skiftende arbejdssteder i Coop. Ansættelse finder sted på almindelige svendevil- kår med tillæg af et funktionsbestemt tillæg, der udgør pågældendes timeløn (løn divideret med 160,33) gange 4,33 gange 5 beregnet på fuld tid pr. måned.

Der ydes kørselsgodtgørelse efter statens regler og takster herfor for kørsel til skiftende arbejdssteder inden for 80 km, beregnet på Krak fra flyverens primære arbejdssted i Coop, medmindre det skriftligt aftales mellem flyveren og dennes direkte leder, at de 80 km beregnes fra flyverens bopæl.

Såfremt der er enighed mellem flyveren og lederen om et skiftende arbejdssted, der ligger mere end 80 km fra flyverens primære arbejdssted i Coop - alternativt bopæl, hvis dette er aftalt, kan dette aftales mod afregning af kørselsgodtgørelse efter statens takster.

§ 2 Frihed og Søgnehelligdage

1. For både fuldtids- og deltidsmedarbejdere reduceres den enkelte medarbejders ugentlige arbejdstid i uger med følgende dage:

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, st. bededag, Kr. himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, grundlovsdag, juleaftensdag, 1. juledag, 2. juledag.
2. Reduktion udgør for hver af ovennævnte dage vedkommendes plantid divideret med 5.
3. Reduktionen foretages i den uge, hvor den pågældende helligdag falder eller i den foregående eller efterfølgende uge, og således at såfremt søgnehelligdagen falder på en søndag, reduceres alligevel.

4. Såfremt friheden ikke kan afvikles i henhold til stk. 3, kan det aftales at friheden afvikles som enten a eller b:

- a. Juleaftensdag, 1. juledag, 2. juledag og nytårsdag enkeltvis eller samlet i perioden 1. december til 28. februar og øvrige S/H-dage enkeltvis eller samlet i perioden 1. marts til 31. oktober.
- b. Såfremt medarbejderen ønsker det, kan der indgås en skriftlig aftale med virksomheden om, at reduktions-/kompensationstimerne overføres til den kommende planperiode i forholdet 1:1.

Hensættelsen skal ske på en sådan måde, at medarbejderen har adgang til saldoen, eksempelvis ved angivelse på lønsedlen.

Den overførte reduktion/kompensation skal gives i hele dage, medmindre andet aftales.

Afholdelse af hensatte reduktions-/kompensationstimer sker efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

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

Der kan alene indgås aftale om overflytning af reduktions-/kompensationstimer med medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet.

Parterne er enige om, at nærværende aftale ikke må medføre forringelse i medarbejderens udbetaling af arbejdsløshedsforsikringsdagpenge.

5. For deltidsansatte reduceres forholdsmæssigt.

6. I uger med søgnehelligdage kan arbejdstiden tilrettelægges efter særskilt arbejdsplan, der aftales lokalt.

	For bagere gælder
	a. Coop Danmark kan - i bagerier med fast søn- og helligdagslukning - med 4 ugers varsel etablere arbejde på søn- og helligdage

§ 3 Mestre og mestersvende

1. Der kan indgås aftale om joblønsansættelse med slagter- og bagermestre.

2. Minimalløn for mestre på jobløn fremgår af overenskomstens § 4. Overenskomstens regler om tillæg for arbejde på særlige tider og om betaling for overarbejde gælder ikke for joblønsansatte mestre.
3. De joblønsansatte mestres arbejdstid følger den arbejdstid, der er gældende inden for pågældende virkeområde.
4. Det må som hovedregel tilstræbes, at arbejdstiden for de joblønsansatte mestre påbegyndes og afsluttes nogenlunde samtidig med arbejdstiden for øvrige medarbejdere på det pågældende arbejdssted.
5. Det kan dog efter omstændighederne være ønskeligt, at en joblønsansat mester begynder arbejdet tidligere eller afslutter arbejdet senere end øvrige medarbejdere. Det bør i så fald som hovedregel tilstræbes, at den samlede arbejdstid ikke bliver væsentligt længere end den, der er gældende for øvrige medarbejdere.
6. Det følger af joblønsansættelsens natur, at en joblønsansat mester, som ansættes med et selvstændigt ansvarsområde, får et tilsvarende ansvar for at udnytte sin arbejdstid hensigtsmæssigt. Når en joblønsansat mester f.eks. påtager sig overarbejde, er der også åbnet mulighed for, at vedkommende under iagttagelse af sædvanlige driftsmæssige hensyn og efter forudgående underretning i det enkelte tilfælde kan forlade arbejdspladsen i arbejdstiden.
7. Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt jobløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

For slagtere gælder	For bagere gælder
<ol style="list-style-type: none"> a. Det har ikke været hensigten med fastlæggelsen af joblønnes løn (sats og evt. personligt tillæg) at spare overarbejdsbetaling. b. Der må ikke gennemsnitligt for de enkelte joblønsansatte blive tale om et timetal, hvorved lønnen kommer i strid med det tilsigtede. c. Coop sørger for, at butikkerne instrueres herom. d. Foreligger der tilfælde i strid med det tilsigtede, kan forbundet optage forhandling herom. 	<ol style="list-style-type: none"> a. Parterne er enige om, at misbrug af joblønnsordningen for bagermestre optages til forhandling snarest efter, at der rejses sag herom. Som misbrug opfattes eksempelvis tilfælde, hvor bagermesteren pålægges at undgå overarbejde i sammenhæng med, at bagermester selv skal påtage sig det arbejde, der ellers skulle være udført som overarbejde af andre.

8. Coop Danmark kan ansætte mestersvende pr. 1. oktober 2014 efter nedenstående grundlag:
- a. Der kan kun ansættes mestersvende, såfremt der i produktionsområdet hvor den pågældende medarbejder ansættes, er ansat en slagter- eller bagermester, som er omfattet af gældende overenskomst mellem Coop Danmark og Fødevarerforbundet NNF.
 - b. Mestersvende er ikke omfattet af denne overenskomsts bestemmelser i § 1 (om maksimalt 37 timer pr. uge) og § 5 (om genetillæg for arbejde på særlige tidspunkter), idet der samlet er taget højde herfor ved ansættelsen af mestersvende.
 - c. Mestersvendes arbejdstid følger den arbejdstid, der er gældende inden for pågældendes virkeområde. Udgangspunktet er, at arbejdsugen er på 37 timer, jf. § 1. Det må som hovedregel tilstræbes at arbejdstiden for mestersvende påbegyndes og afsluttes nogenlunde samtidig med arbejdstiden for øvrige medarbejdere på det pågældende arbejdssted.
 - d. For mestersvende er det aftalt, at der i planperioden (12 uger) maksimalt kan planlægges med gennemsnitligt timetal på 42 timer pr. uge.

Alt arbejde udover 42 timer i gennemsnit i planperioden, reguleres og betales efter overenskomstens bestemmelse om overarbejde.
 - e. Den månedlige minimumsløn, reguleres med samme beløb som faglærte på overenskomsten, med tillæg af eventuel stigning i anciennitetstillægget.
 - f. Bagerafdelingen:
Der kan i de enkelte bageriafdelinger ansættes en mestersvend såfremt bemanningen derefter udgøres af en bagermester, en mestersvend og en medarbejder, som alle tre er faglærte og ansat med en fuldtidsnorm på 37 timer pr. uge hver, hvis afdelingens ugentlige arbejdstidsnorm, inklusive andre medarbejdere ansat på denne overenskomst, uanset om disse er faglærte eller ej, herefter i alt udgør mindst 148 timer pr. uge.

Såfremt der er mere end 7 fuldtidsansatte under denne overenskomst i afdelingen (opgjort efter ATP modellen) kan der forholdsmæssigt ansættes yderligere mestersvende.
 - g. Slagterafdelingen:
Der kan i de enkelte slagterafdelinger ansættes en mestersvend såfremt bemanningen derefter udgøres af en slagtermester, en mestersvend og en medarbejder, som alle tre er faglærte og ansat med en fuldtidsnorm på 37 timer pr. uge hver, hvis afdelingens ugentlige arbejdstidsnorm, inklusive andre medarbejdere ansat på denne overenskomst, uanset om disse er faglærte eller ej, herefter i alt udgør mindst 148 timer pr. uge.

Der kan yderligere ansættes en mestersvend (faglært eller ufaglært) i delikatesseafdelingen (i daglig tale delikatesseleder) såfremt den ugentlige arbejdstidsnorm i delikatesseafdelingen herefter udgør mindst 111 timer ud over de ovennævnte 148 timer.

Der kan ansættes både en mestersvend i slagterafdelingen og en delikatesseleder, hvis ovennævnte betingelser hver for sig er opfyldt.

- h. I varehuse og butikker, som ikke har en slagterafdeling men dog en betjent delikatesseafdeling, kan der uanset litra a og litra g ansættes en delikatesseleder på mestersvendevilkår jf. litra b - e og litra j.
- i. Hvis en mester af helbredsmæssige eller andre årsager (fx som et led i en senioraftale) ønsker at fortsætte sin ansættelse i Coop som mestersvend, kan dette aftales med den enkelte. Sådant fortsat ansættelse regnes ikke med i ovenstående, og stillingen nedlægges ved fratrædelse. Regionstillidsrepræsentanten orienteres om sådanne aftaler. Hvis mester ønsker det, kan regionstillidsrepræsentanten deltage i aftaleindgåelsen.
- j. Minimalløn for mestersvende fremgår af § 4.

§ 4 Løn

1. Overenskomsten er en minimallønsoverenskomst. I alle lønforhøjelser efter § 4 kan modregnes ethvert tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder eller medarbejdere udover de hidtil gældende minimallønsatser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende minimalløn.
2. Organisationerne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs Lønkontoen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.
3. Lønnen udbetales månedsvis bagud i henhold til Coop Danmarks almindeligt gældende regler.
4. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 4 kan regionstillidsrepræsentanten anmode om at få belyst den lokale enheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Slagter

kr. (fuld tid) minimalløn	1. marts 2023	1. marts 2024
Slagtermestre på jobløn	30.626,67	31.347,67
Slagtersvende, fisk- og vildtsvende, detailslagter aspiranter, delikatesseassistenter og reserver (faglærte)	22.450,48	23.171,48
Ufaglærte	21.310,46	22.031,46

Til alle ufaglærte ansatte i slagterafdelingen ydes et firmatillæg efter følgende skala:

Antal beskæftigelsesår	Tillæg i kr. pr. uge	Tillæg i kr. pr. måned
Efter 1 år	23,00	100,00
Efter 2 år	35,00	152,00
Efter 3 år	46,00	199,00

Bager

kr. (fuld tid) minimalløn	1. marts 2023	1. marts 2024
Bagermestre på jobløn		
3 ansatte	30.938,67	31.659,67
4 ansatte	31.438,67	32.159,67
5 ansatte	31.938,67	32.659,67
Stedfortrædere	22.991,90	23.392,90
Faglærte bagere og konditorer	24.113,90	24.834,90
Bagværkere, brødbagere og kagekonditorer	22.613,90	23.334,90
Andet arbejde (ufaglært) og rengøring over 18 år	21.113,90	21.834,90

Slagter og bager

kr. (fuld tid) minimalløn	1. marts 2023	1. marts 2024
Mestersvende	27.177,00	27.898,00
Voksenlærlinge	19.681,00	20.402,00
Ungarbejdere under 18 år	1. marts 2023	1. marts 2024
Kr. pr. måned	11.896,00	12.313,00
Kr. pr. time	70,20	71,60

Til alle medarbejdere ydes efter 1 års anciennitet i Coop, et anciennitetstillæg som udgør:

	1. marts 2023²
Kr. pr. time	0,55

Anciennitetstillægget ydes ikke til ungarbejdere under 18 år.

For slagtere gælder	For bagere gælder												
<p>a. I ovennævnte lønninger er inkluderet kompensation for at følge reglerne for butiksmedarbejdere vedrørende arbejdsplaner, søgnehelligdagsberegning og 1. maj.</p> <p>b. Medarbejderen har krav på at få behandlet sin løn en gang om året i forbindelse med anciennitetsdagen for pågældendes tiltrædelse i den aktuelle stilling i butikken.</p> <p>c. Lønnen for enkelte dages arbejde á 8 timer (reserver) er altid minimallønnen plus et tillæg på 14 %. I denne betaling er medregnet kompensation for søgnehelligdage. Enkelte dages arbejde kan kun kræves udført i specielle situationer som for eksempel ved sygdom og force majeure.</p>	<p>a. Der kan ansættes stedfortrædere i bagerier hvor en svend har ansvaret for produktionen med en samlet stab på mindst 3 mand inklusive lærlinge.</p> <p>b. Til medarbejdere ansat med en arbejdstid på 2-3 dage om ugen, med henblik på hurtigst muligt at opnå en fuldtidsstilling, ydes et løs arbejder-tillæg:</p> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">01.03.23</td> <td style="text-align: center;">01.03.24</td> </tr> <tr> <td>Pr. arbejdsdag</td> <td style="text-align: center;">63,46</td> <td style="text-align: center;">65,68</td> </tr> </table> <p>c. I tilfælde hvor denne korttidsbeskæftigelse afsluttes arbejdsdagen før en søgnehelligidag, ydes søgnehelligdagsbetaling for den eller de sammenhængende søgnehelligdage, der følger i den pågældende kalender-uge.</p> <p>d. Bagermestre, der ikke er på jobløn, er sikret et personligt tillæg på mindst:</p> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">01.03.23</td> <td style="text-align: center;">01.03.24</td> </tr> <tr> <td>Kr. pr. måned</td> <td style="text-align: center;">3.545,72</td> <td style="text-align: center;">3.669,82</td> </tr> </table>		01.03.23	01.03.24	Pr. arbejdsdag	63,46	65,68		01.03.23	01.03.24	Kr. pr. måned	3.545,72	3.669,82
	01.03.23	01.03.24											
Pr. arbejdsdag	63,46	65,68											
	01.03.23	01.03.24											
Kr. pr. måned	3.545,72	3.669,82											

² Tillægget er forhøjet pr. 1. marts 2023 med kr. 0,10 i stedet for en tilsvarende forhøjelse af bidraget til parternes Udvikling- og Samarbejdsfond.

- e. Når en svend vikarierer for en mester, ydes følgende tillæg pr. dag:

	01.03.23	01.03.24
Kr. pr. dag	81,68	84,54

- f. Vikartillægget ydes ikke til mestersvende. Tillægget ydes til svende, når bagermestrens fravær gør det nødvendigt at svenden vikarierer i de ledelsesmæssige opgaver, som bagermestren ellers varetager.
- g. Tillægget ydes i almindelighed ikke ved planlagt fravær på 2 uger eller derunder. Ved uplanlagt fravær vurderer butikslederen konkret, om der skal vikarieres.
- h. Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end bestemt i § 4, og parterne er enige om, at dette bør ske, hvor medarbejderen på grund af dygtighed yder særlig værdifuldt arbejde, og hvor der forudsættes mere selvstændigt arbejde eller særligt ansvar ved arbejdets udførelse. Aftale om sådan højere løn træffes mellem butikkens leder og den enkelte medarbejder. Medarbejderen har krav på at få behandlet sin løn en gang om året i forbindelse med anciennitetsdagen for pågældendes tiltrædelse i den aktuelle stilling i butikken. Parterne er enige om, at i tilfælde, hvor der foreligger åbenbart brud på overenskomstens forudsætninger, skal sagen kunne indbringes til afgørelse mellem forbundet og Coop Danmark. Kan enighed ikke opnås, kan sagen behandles ad sædvanlig fagretlig vej.

- i. Løfteparagraftillæg vurderes senest 5 måneder efter indplacering i ny stilling. Det personlige tillæg afstemmes efter værende gruppes aflønning.

§ 5 Særlige tillæg

For arbejde inden for normal effektiv ugentlig arbejdstid, jf. § 1, betales tillæg pr. præsteret normal time.

For slagtere gælder				For bagere gælder			
Kr. pr. time	01.03.23	01.03.24	01.03.25	Kr. pr. time	01.03.23	01.03.24	01.03.25
18.00-22.00	18,66	19,31	30,51	Alle ugedage 18.00-04.00	52,21	54,04	49,87
22.00-06.00	26,55	27,48	30,51	Grundlovsdag 12.00-24.00	37,66	38,98	33,24
Lørdag 14.30 – 24.00	53,90	55,79	61,02	Søn- og hellig- dage 00.00-24.00	37,66	38,98	33,24
Søndag 00.00-24.00	72,50	75,04	69,20	Alle ugedage 18.00-04.00	52,21	54,04	49,87

Tillæggene ydes ikke ved overarbejde, sygdom, ferie og fridage, og der regnes ved udbetaling af tillægget med kvarte timer.

For lærlinge og voksenlærlinge er tillægget det samme som for svende.

Tillæggene ydes ikke til personer der er specielt antaget til arbejde på bestemte tidspunkter uden for den på arbejdsområdet gældende arbejdstid.

Ved eventuel søndagsåbning den 24. og 31. december i bagerier med fast søndagslukning, betales tillæg som på søn- og helligdage.

Tillæggene ydes hvad enten der er tale om normalarbejde, merarbejde eller overarbejde, men der beregnes dog ikke overarbejdstillæg af tillæggene.

Der regnes ved udbetaling af tillægget i halve timer.

a. For lærlinge gælder dog:

Kr. pr. time	01.03.23	01.03.24	01.03.25
Alle ugedage 18.00-04.00	53,56	55,43	49,87
1. maj og Grund- lovsdag 12.00-24.00	38,56	39,90	33,24
Søn- og hellig- dage 00.00-24.00	38,56	39,90	33,24

Der regnes ved udbetaling af tillægget i halve timer.

b. For unge under 18 år gælder dog:

Kr. pr. time	01.03.23	01.03.24	01.03.25
Alle ugedage 18.00-04.00	20,49	21,21	24,94
'1. maj og Grund- lovsdag 12.00-24.00	20,49	21,21	16,62
Søn- og hellig- dage 00.00-24.00	20,49	21,21	16,62

Der regnes ved udbetaling af tillægget i halve timer.

§ 6 Pension og ekstra pensionsbidrag

- Der henvises til arbejdsmarkedspensionsaftalen i Fællesbestemmelserne. Alderskriteriet er 20 år og anciennitetskriteriet er 3 måneder. Med virkning fra 1. juli 2014 er lærlinge omfattet af Fællesbestemmelsernes aftale om arbejdsmarkedspension.

Pensionsbidragene udgør:

Bidrag %	Medarb.	Coop	I alt
01.03.2023	4,2	8,4	12,6
01.06.2023	2,20	10,40	12,6

2. Såfremt medarbejderen fortsat er beskæftiget efter den for medarbejderen til enhver tid gældende folkepensionsalder, kan det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om pensionsbidraget udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag.

Såfremt pensionsbidraget udbetales som løn, er der mellem parterne enighed om, at der ikke afregnes pension heraf, ligesom beløbet ikke er feriepengeberettiget.

3. Til kvindelige medarbejdere, som på det forventede fødselstidspunkt har en anciennitet på 15 måneder eller mere, og som derfor er på barselsorlov med løn, ydes i de første 14 ugers barselsorlov (med virkning fra 01.07.2023 i de første 10 ugers barselsorlov) efter fødslen et ekstra pensionsbidrag som udgør kr. pr. måned:

Bidrag kr.	01.07.14	01.07.23
Coop	1.360,00	3.549,00
Medarbejder	680,00	592,00
I alt	2.040,00	4.141,00

4. Betingelser for at lærlinge har ret til pension

Med virkning fra den 1. november 2020 indbetales der pension til lærlinge, såfremt følgende betingelser er opfyldt:

- a. Lærlinge omfattes af pensionsordningen, når de fylder 18 år samt har opnået 3 måneders anciennitet.
- b. I lærlingenes 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4 % fra virksomheden og 2 % fra medarbejderen, i alt 6 %. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i Bilag B.
- c. Med virkning fra den måned, hvor lærlingen fylder 20 år og har opnået 3 måneders anciennitet, udgør bidragssatsen hhv. 8,4 % fra virksomheden og 4,2 % fra medarbejderen, i alt 12,6 %. Anciennitetskravet bortfalder for lærlinge, der er fyldt 20 år, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.
- d. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i Bilag B.
- e. Satserne i stk. 4, litra B forhøjes til satserne hhv. 8 % og 4 %, såfremt pensionsbetalingen for 18-19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i Bilag B bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.
- f. Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

§ 7 Fritvalg og Seniorfrihed

1. Fritvalg

1. Alle medarbejdere ansat på overenskomsten er omfattet af en fritvalgsordning.
2. Der afsættes for den enkelte omfattede medarbejder en procentdel af den ferieberettigede løn til brug for fritvalg.
3. Værdien af de gældende feriefridage på i alt 5 x 0,5 % indgår i fritvalgsordningen.
4. Den enkelte medarbejder kan løbende vælge placering af midlerne i fritvalgsordningen. Der kan dog maksimalt ændres 2 gange inden for 12 måneder.
5. Portionerne udgør hver enkelt som feriefridage 0,5 % og som løn eller pension 0,45 % af den ferieberettigede løn. Der kan frit vælges mellem de tre elementer, feriefridage, løn eller pension, og der kan vælges en eller flere fordelinger. Eventuelt overskydende midler udbetales som løn.

Med virkning fra 1. marts 2024 ændres således, at der maksimalt kan vælges feriefridage for 10,05 % eller maksimalt 20 feriefridage. Denne begrænsning gælder dog ikke disponering i fritvalgsordningen af feriefridage efter reglerne om seniorferiefridage, jf. § 18, 4. afsnit. Sådan disponering skal ske forud for opsparingen.

6. Det følger af Fællesbestemmelserne, at feriefridage opspares løbende i perioden 1. september til 31. august og stilles samlet til rådighed pr. 1. september i det nye ferieafholdelsesår.
7. Nyansatte medarbejdere vælger mellem feriefridage, løn og pension i forbindelse med ansættelsen og med virkning på ferieopsparing, løn eller pension fra samme tidspunkt.
8. For alle ansatte gælder, at såfremt der ikke foretages et valg, vil portionerne blive fordelt med 5 portioner á 0,5 % til feriefridage og øvrige midler til løn.

For medarbejdere med 15 plantimer eller derunder, som holder ferie på feriekort, ændres med virkning fra 1. september 2024 således, at udgangspunktet (default) er, at fritvalg anvises som løn med mulighed for helt eller delvis at vælge om til feriefridage eller pension.

9. Ordningens procentdele udgør:

	01.03.23	01.03.24
Feriefridage	2,50 %	2,50 %
Fritvalg	7,55%	9,85%
I alt	10,05%	12,35%
Portioner	20 á 0,5 %	24 á 0,5 %
Løn	0,05 %	0,35 %

10. Med virkning fra 1. januar 2025 er lærlinge omfattet af fritvalg.

Stk. 2 til og med stk. 8 gælder også for lærlinge.

Ordningens procentdele udgør:

Fritvalgselementer	01.01.2025
Feriefridage	2,5%
Fritvalg	0,5%
I alt	3%
Portioner	6 á 0,5%

Fritvalg kan kun forhøjes, hvis der mellem parterne er særskilt enighed herom.

2. Seniorfrihed

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

Fritvalgsordningen

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

Pensionsbidrag

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 6. Det konverterede pensionsbidrag indsættes på medarbejderens Fritvalgsordning. Det skal dog sikres, at der til enhver tid indbetales til pensionsordningen, så omkostninger og forsikringer er dækket ind.

Ikke-afholdte feriefridage

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 7, stk. 3 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres antallet af feriefridage.

Sygdom forud for en planlagt seniorfridag giver ret til en erstatningsfridag, hvis sygdommen er opstået inden medarbejderen har forladt arbejdspladsen dagen forud for seniorfridagen. Sygdom opstået efter, at arbejdspladsen er forladt forud for afholdelsen, giver dermed ikke adgang til en erstatningsfridag.

Alle aftaler om maksimal overførsel af feriefridage fra det ene ferieår til det næste gælder ikke feriefridage som er opspareret til afholdelse af seniorfridage.

Valg vedrørende seniorordning

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. december give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage det kommende ferieår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn.

Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår.

Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. december meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

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

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 9, stk. 2.

Andre former for arbejdstidsreduktion

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af fx længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Fratrædelse

Opsparede men endnu ikke afviklede seniorfridage skal afholdes inden medarbejderen træder, når fratrædelse finder sted efter medarbejderens eget ønske. Hvis afholdelse ikke er mulig, af samme årsager som ved lovlige feriehindringer, eller hvis fratrædelsen skyldes opsigelse fra Coops side, udbetales værdien af ikke afviklede seniorfridage til medarbejderen sammen med den sidste lønanvisning. Det kan dog aftales, at værdien anvises til medarbejderens pensionsordning i stedet.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således, at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i 2018-2019.

§ 8 Overarbejde

1. Ved overarbejde forstås arbejde, der udføres efter anmodning fra den pågældende butiksleder, og som finder sted ud over den ordinære arbejdstid på en af ugens normale arbejdsdage.
2. Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time. Timelønnen beregnes som summen af den månedlige minimallønssats og det personlige tillæg divideret med 160,33. Overarbejdstillæg beregnes på grundlag af vedkommendes månedsløn og personlige tillæg.
3. Overarbejde må udføres i det omfang uforstyrret drift kræver det, og arbejdsmiljøloven tillader det. Systematisk overarbejde er forbudt.
4. Såfremt medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsring skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadsringen.

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

For slagtere gælder

- a. Overarbejde betales med tillæg til timelønnen således:

For 1. 2. og 3. time	50%
For følgende timer	100%
På søn- og helligdage	100%
Arbejde på fridage	100%

For bagere gælder

- a. Overarbejde betales med tillæg til timelønnen således:

For 1. og 2. time	50%
For efterfølgende timer	100%
Arbejde på fridage	100%

- | | |
|--|---|
| <p>b. Såfremt medarbejderen eller virksomheden ønsker det, kan overarbejde afspadses.</p> <p>c. For hver times overarbejde afspadses der da med 1 time. Overarbejdstillægget udbetales. Afspadseringen skal i så tilfælde finde sted på et for virksomheden passende tidspunkt. Dog skal der mindst gives 1 uges varsel fra begge parter.</p> <p>d. Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at overarbejdstimer med 50 % tillæg afspadses med 1½ time og at overarbejdstimer med 100 % tillæg afspadses med 2 timer.</p> <p>e. Afspadsning skal være afviklet inden for 3 måneder.</p> | <p>b. Til bagere i bagerier med fast søn- og helligdagsslukning betales for arbejde på søn- og helligdage, som anført ovenfor om 1., 2. og efterfølgende timer. Ved arbejde den sidste søndag før jul betales dog min. 4 timer.</p> <p>c. Såfremt medarbejderen eller virksomheden ønsker det, og den anden part accepterer det, kan overarbejde afspadses.</p> <p>d. Der afspadses således, at en time med 50% overarbejdstillæg afspadses med 1½ time, og en time med 100 % overarbejdstillæg afspadses med 2 timer.</p> <p>e. Alternativt kan der afspadses time for time, således at overarbejdstillægget kommer til udbetaling.</p> <p>f. Overarbejde skal - medmindre andet er aftalt - være afspadseret senest 3 måneder efter optjeningstidspunktet. Er overarbejde ikke afspadseret i overensstemmelse hermed, udbetales den skyldige overarbejdsbetaling i næste lønudbetaling.</p> <p>g. Tidspunktet for afspadsning aftales med butikkens leder ud fra driftsmæssige hensyn og skal være aftalt senest 14 dage forud for afspadsningen.</p> |
|--|---|

§ 9 Ferie og feriefridage

1. Ferieloven er gældende. Der udbetales løn under ferie. Der henvises i øvrigt til Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop. Se også § 7 om fritvalgsordningen.
2. Det følger af Fællesbestemmelserne, at feriefridage opspares løbende i perioden 1. september til 31. august og stilles samlet til rådighed pr. 1. september i det nye ferieafholdelsesår.

3. Uanset bestemmelsen i ferieloven om varsling af restferie, kan 1 af disse feriefridage af det enkelte arbejdssted, af driftsmæssige hensyn, lægges på en bestemt dag.
4. Lægningen drøftes forinden med medarbejderen.
5. Feriefridagene afholdes så vidt muligt som hele fridage.
6. Feriefridage kan ikke placeres på arbejdsfrie dage.
7. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag, hvis sygdommen er opstået inden medarbejderen har forladt arbejdspladsen dagen forud for feriefridagen. Sygdom opstået efter, at arbejdspladsen er forladt forud for afholdelsen, giver dermed ikke adgang til en erstatningsfridag.
8. Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.
9. Der benyttes, som for almindelige feriedage, systemmæssigt timeregnskab for optjening og forbrug.
10. Såfremt en medarbejder forud for optjeningsårets begyndelse kræver feriegodtgørelse af lønnen i det kommende optjeningsår, fastsættes feriegodtgørelsen 0,5 % lavere.
11. Vedrørende lærlinges i øvrigt særlige ferierettigheder henvises til bilag C om lærlinge.

§ 10 Funktionæransættelse

Alle medarbejdere beskæftiget mere end 8 timer ugentligt på denne overenskomst er fra ansættelsestidspunktet ansat på funktionærlignende vilkår.

§ 11 Sygdom og tilskadekomst og børneomsorgsdage

1. Medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven, jf. § 10: Der ydes syge- og ulykkesløn i henhold til dagpengelovens bestemmelser. For medarbejdere, der har været ansat i 9 måneder, yder arbejdsgiveren dog fuld løn inklusiv genetillæg i op til 4 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag.
2. Medarbejdere omfattet af funktionærloven, jf. § 10: Der ydes sædvanlig løn under sygdom efter funktionærlovens bestemmelser.
3. Såfremt Coop kræver lægelig dokumentation i forbindelse med sygefravær, betales denne af Coop.

4. Børneomsorgsdage

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

- a. Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, 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.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

§ 12 Barsel og adoption

1. For forældreorlov, der påbegyndes den 1. oktober 2020 eller senere, gælder følgende

For alle ansatte gælder: Såfremt medarbejderen på det forventede fødselstidspunkt har været ansat 12 måneder uafbrudt (inklusive eventuel læretid) sikres fuld løn i perioderne

Graviditetsorlov:	4 uger med fuld løn
Barselorlov:	14 uger med fuld løn
Fædreorlov:	2 uger med fuld løn

Forældreorlov senest uge 52: 15 uger med fuld løn. Af disse 15 uger har den forælder, der har holdt de indtil 14 ugers barselorlov, ret til 5 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 2 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

De 15 uger skal holdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

For alle ansatte gælder: Såfremt medarbejderen på det forventede fødselstidspunkt har været ansat 12 måneder uafbrudt (inklusive eventuel læretid) sikres fuld løn i perioderne.

Før forventet nedkomsttidspunkt (Graviditetsorlov)	4 uger
Orlov efter fødslen (tidl. barselorlov)	10 uger
Orlov efter fødslen til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger
Orlov her udover (tidl. forældreorlov)	23 uger

Af orlovens 23 uger har den forælder der har holdt 10 ugers orlov efter fødslen ret til at holde 9 ugers orlov, mens den anden forælder har ret til at holde 10 ugers orlov.

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

Betalingen i de resterende 4 uger kan deles forældrene imellem, eller ydes til enten den ene eller den anden forælder.

Orloven på 23 uger skal holdes indenfor 52 uger efter fødslen. Forældrene kan holde orloven samtidig.

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

3. Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har været ansat uafbrudt i 12 måneder (inklusive eventuel læretid), betales for samme perioder bortset fra graviditetsorloven.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales.

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

§ 13 Arbejdsforholdets ophør

1. Som afbrydelse af ansættelsesperioden regnes ikke:

- a. Sygdom og barselshvile.
- b. Indkaldelse til aftjening af værnepligt (militær og civil), såfremt genansættelse finder sted umiddelbart efter tjenestetidens ophør.
- c. For bagere ej heller afskedigelse som følge af arbejdsmangel, hvor afbrydelsen er af indtil 9 måneders varighed, og genansættelse finder sted umiddelbart efter det pågældende forholds ophør.

2. Som særlig fratrædelsesgodtgørelse gælder:

- a. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget under denne overenskomst i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal Coop ved fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5000,-
- b. Bestemmelsen i litra a finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension eller af andre årsager ikke kan oppebære dagpenge.

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

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

c. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1 og i forbindelse med genansættelse evt. indtræder i tidligere anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i nr. 1 er opfyldt i forhold til den nye ansættelse.

d. Såfremt medarbejderen er på deltid, reduceres beløbet forholdsmæssigt.

3. Som aftale om frihed til vejledning ved opsigelse gælder:

a. Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til 2 timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

4. Som aftale om adgang til kompetenceudviklingsstøtte ved opsigelse gælder:

a. Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere (dog undtaget lærlinge), 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 i § 16. Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte jf. § 16 i op til 2 uger.

5. Som øvrige bestemmelser herunder opsigelsesvarsler, gælder:

For slagtere gælder	For bagere gælder
<p>For medarbejdere der, uden anden afbrydelse end de ovenfor nævnte (sygdom, barselsorlov, værnepligt), har været beskæftiget i Coop eller Coop's datterselskaber i de nedenfor anførte tidsrum, gælder følgende opsigelsesvarsler:</p> <p>a. Med hensyn til medarbejdere, omfattet af funktionærloven i henhold til § 10, henvises til funktionærloven.</p>	<p>Opsigelse fra Coop Danmarks side:</p> <p>a. I de første 13 uger: 7 dage til en uges udgang.</p> <p>b. Efter 13 ugers uafbrudt ansættelse gælder Funktionærlovens § 2 (inkl. lærlingetid).</p>

- b. For faste medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomstens § 10, gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 1 uge. Fratrædelse sker dog altid til en lørdag. Når en sådan medarbejder uberettiget ophæver arbejdsforholdet, kan der trækkes for indtil 2 dages løn.
- c. Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges af de i Tryghedsaftalens § 5 stk. 1, litra a og b nævnte grunde, er efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed inden for uddannelsesstilbud, hvor der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau.
- Dette gælder dog ikke, hvis medarbejderen inden for de seneste 2 år har gennemført i alt 2 ugers efter- og/eller videreuddannelse. Virksomheden dækker udgifterne til deltagerbetaling på op til maksimalt kr. 1.500,00. Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.
- Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden, og der ydes derfor fuld løn i de op til 2 ugers varighed af kursusdeltagelsen.
- d. Såfremt en medarbejder selv forlader sit arbejde og senere vender tilbage til virksomheden, regnes hans tidligere anciennitet i virksomheden ikke med. Hvis der imod en medarbejder afskediges uden egen skyld og genantages på virksomheden inden for et tidsrum af 15 måneder efter arbejdets ophør, oppebærer vedkommende sin tidligere anciennitet i virksomheden.
- c. På områder med svingende råvaretilgang dog fra dag til dag indenfor de første 3 uger.
- d. Medarbejdere, der har krav på opsigelse efter Funktionærlovens § 2, er tillige omfattet af denne lovs § 2a.
- e. En medarbejder må ikke modtage sin opsigelse under afholdelse af ferie.
- f. Opsigelse fra medarbejderside:
1. I de første 13 uger: Fra dag til dag
 2. Efter 13 ugers uafbrudt ansættelse gælder Funktionærlovens § 2.
- g. Dersom et af bagerierne rekvirerer arbejdskraft, og ikke benytter denne, betales en dagløn til pågældende, der ikke tages i arbejde, dog kun for så vidt den på gældende er mødt op på arbejdspladsen.
- h. Dersom en svend, beskæftiget i Coop Danmark siden en 1. december, afskediges 23. eller 24. december, tilkommer der denne betaling for 1. juledag, ligesom den pågældende tilkommer betaling for nytårsdag, dersom denne afskediges den 30. eller 31. december.
- i. Hjemsendelse på grund af andre arbejdstageres varslede arbejdsstandsning kan ske med 1 uges varsel til en uges udgang, når 2. konfliktvarsel på relevante områder viser, at virksomheden vil blive berørt. Varslet kan forlænges i sammenhæng med Forligsinstitutionens udsættelse af varslede konflikter. Genansættelse finder sted ved konfliktens ophør.

§ 14 Tillidsrepræsentantbestemmelser

For slagtere gælder	For bagere gælder
<p>a. I hver af Coop's 3 regioner vælges en tillidsrepræsentant, som kan henvende sig til personaleafdelingen/regionsledelsen med sådanne spørgsmål, som måtte forekomme inden for området, og som ikke er af en sådan principiel karakter, at de bør forelægges organisationen.</p> <p>Der er ret til at vælge en regionstillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.</p> <p>b. En tillidsrepræsentant skal have været ansat mindst 1 år i Coop og være fyldt 18 år.</p> <p>c. I øvrige byer kan afdelingsformanden eller brancheformanden kontakte personaleafdelingen/regionsledelsen vedrørende lokale forhold, idet alle spørgsmål af principiel karakter skal henvises til hovedforbundet.</p> <p>d. Ingen tillidsmand kan afskediges, uden at det har været behandlet af organisationerne. Opnås der ikke enighed, behandles sagen fagretligt.</p> <p>e. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet</p> <p>En medarbejder, der efter den 1. juli 2017 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.</p>	<p>a. I Coop Danmark har medarbejderne under overenskomsten med Fødevarerforbundet NNF, beskæftiget i detailbagerier, ret til af deres midte at vælge 3 til at være tillidsrepræsentanter (regionstillidsrepræsentant) over for Coop Danmark fra henholdsvis Nord, Syd og Øst.</p> <p>Der er ret til at vælge en regionstillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.</p> <p>b. Tillidsrepræsentanten skal vælges mellem de anerkendt dygtige medarbejdere, der er fast beskæftiget i Coop Danmark, og den pågældende skal normalt have arbejdet i Coop Danmark i mindst ét år inden for de to sidste år.</p> <p>c. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt Coop Danmarks Personaleafdeling, Roskildevej 65, 2620 Albertslund, og denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest fjorten dage efter valget.</p> <p>d. Eventuel indsigelse fra Coop Danmarks side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest fjorten dage efter modtagelsen af meddelelse om valget.</p> <p>e. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende kan der efter aftale med Coop Danmark udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten, jf. i øvrigt stk. 2 ovenfor.</p>

Drøftelsen afholdes senest inden for en 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 der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden efter de gældende regler herfor. Der kan ydes støtte til flere uddannelsesuger, end medarbejderen har ret til at anvende som selvvalgt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

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

Både forbundet og Coop Danmark anerkender, at man skal bestræbe sig for at fremskaffe og bevare rolige og tilfredsstillende arbejdsforhold, og det påhviler derfor både virksomheden og tillidsrepræsentanterne at medvirke hertil.

- g. 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 Coop Danmarks hovedledelse, men er forpligtet til forinden at underrette den stedlige ledelse herom.
- h. Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfredsstillet ved Coop Danmarks afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sit forbund eller dets lokale afdeling om at tage sig af sagen, men det er medarbejdernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundets ledelse.
- i. 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 tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må standse sit arbejde, må den pågældende forud træffe aftale med sin arbejdsleder. Hvis en sådan aftale er truffet, eller hvis der på Coop Danmarks foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden, skal der for den tid, der medgår hertil aflønnes med den pågældendes personlige gennemsnitsfortjeneste.
- j. Både forbundet og Coop Danmark anerkender, at der, for at tillidsrepræsentanten kan varetage sine opgaver, skal åbnes mulighed for en hensigtsmæssig løbende information og uddannelse.

- k. Tillidsrepræsentanten skal have adgang til et aflåseligt skab til opbevaring af sit materiale til udførelse af sin funktion som tillidsrepræsentant. Coop Danmark 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 Danmark virksomhed kan anvise et centralt beliggende sted til tillidsrepræsentantens arbejde, kan dette benyttes.
- l. Påpasselighed med efterlevelse af denne bestemmelse betragtes som vigtig.
- m. Opgaverne som tillidsrepræsentant bør udføres fra tillidsrepræsentantens arbejdssted, så vidt det overhovedet er muligt.
- n. Forbundet accepterer, at landsklubben har kompetence til med Coop Danmark at behandle overenskomstmæssige spørgsmål, som ikke er af større rækkevidde, og Coop Danmark anerkender landsklubben som forbundspart i lighed med de øvrige, anerkendte landsklubber.
- o. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og Coop Danmark er forpligtet til at give tillidsrepræsentanten et opsigelsesvarsel på 4 måneder ud over det i overenskomsten bestemte. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.
- p. Hvis en Coop Danmark virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager efter litra n, første punktum, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 1, skal denne rette henvendelse til Coop

Danmarks Personaleafdeling, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne om 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 opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

- q. Tillidsrepræsentantens anmeldte stedfortræder, jf. § 1, stk. 5, har i de perioder, hvor denne fungerer som tillidsrepræsentant, samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.
- r. Såfremt en virksomhed ønsker at afskedige en tillidsrepræsentants stedfortræder uden for funktionsperioden, følges samme procedure som anført under litra o.
- s. Tilsvarende procedure gælder for anmeldte suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanter.
- t. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet.

En medarbejder, der efter den 1. juli 2017 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 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 der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden efter de gældende regler herfor. Der kan ydes støtte til flere uddannelsesuger, end medarbejderen har ret til at anvende som selvvalgt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

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

2. 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.

3. I butikker hvor der ville kunne vælges en tillidsrepræsentant (hvor der i butikken er 4 organiserede ansatte eller derover) kan regionstillidsrepræsentanten indgå lokal aftale med lederen af butikken, om at der kan udpeges en uddannelsesrepræsentant i butikken. Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringsparterner for virksomheden og medarbejdere.

Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Overenskomstens § 14.

4. Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.
5. Regionstillidsrepræsentanten 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 NNF. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

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

§ 15 Arbejds miljørepræsentanter

1. Medarbejdervalgte arbejds miljørepræsentanter er beskyttet på samme måde som tillidsrepræsentanter.
2. Slagter- og bagermestre kan udpeges som ledelsesrepræsentanter i arbejds miljøudvalg, og er som sådan ikke omfattet af de medarbejdervalgte repræsentanternes beskyttelse.
3. Såfremt der er it- og internetadgang på arbejds miljørepræsentantens arbejdsplads, skal arbejds miljørepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang her til.
4. Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejds miljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejds miljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundets arbejds miljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejds miljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejds miljøkurser ikke udløser betaling efter arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

Bestemmelsen træder i kraft 1. oktober 2020.

§ 16 Uddannelse

1. Medarbejderne har ret og pligt til kompetenceudvikling for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedens og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

2. Overenskomstparterne anbefaler at mestre og mestersvende deltager i relevant efter- og videreuddannelse, fx grundlæggende lederuddannelse eller på højere niveauer.
3. Der ydes løn ved deltagelse i jobrelevant efteruddannelse. Coop Danmark modtager refusion efter de regler, der gælder for efteruddannelse.
4. Med det formål, at de af denne overenskomst omfattede virksomheder, sikres den bedst mulige konkurrenceevne samt tilgang af de nye lærlinge, har parterne i fællesskab med virkning fra den 1. april 2007 etableret en for overenskomstområdet gældende Efteruddannelsesfond.

5. Fonden har til formål at:

yde godtgørelse ved deltagelse i kurser, som medarbejdere på virksomheder omfattet af denne overenskomst måtte deltage i, herunder deltagelse på et af de af overenskomstparterne etablerede mesterkurser. Dette sidste gælder tillige mestre. Såfremt medarbejderen deltager i et kursus, hvortil der ydes offentlig eller anden form for støtte indtræder fonden som berettiget til denne godtgørelse.

øge kendskabet til slagter- og bagerfaget, specielt i relation til de unge mennesker, der efter endt skolegang står foran at skulle vælge erhverv, med det formål at sikre branchen den nødvendige tilgang af nye lærlinge.

6. Den godtgørelse som fonden udbetaler beregnes som den løn, som den pågældende medarbejder normalt oppebærer som personlig løn (mindsteløn + personligt tillæg). Der ydes 100 % løntabserstatning, så længe der er midler i fonden. Godtgørelsen udredes på baggrund af anmodning fra den pågældende medarbejder, bilagt dokumentation for kursusdeltagelse.
7. Arbejdsgiver betaler et årligt bidrag på kr. 520,00 pr. ansat medarbejder under nærværende overenskomst. Fonden bestyres af en bestyrelse bestående af tre repræsentanter fra hver af de to organisationer BBA og NNF. Da ordningen alene finansieres af arbejdsgiversiden, varetager denne formandshvervet, ligesom den administrative del beror i BBA.
8. I overensstemmelse med intentionerne med ovennævnte indrømmes der medarbejdere med 6 måneders anciennitet to ugers frihed med løn som anført ovenfor. I overenskomstperioden 2023-2025 er betingelsen om 6 måneders anciennitet ikke gældende. Der er således intet anciennitetskrav i overenskomstperioden.

Dette gælder dog ikke retten til selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden, jf. § 13, stk. 4, og lærlinges ret til støtte til fritidsuddannelse, jf. § 16, stk. 10, hvor anciennitetskravet på 6 måneder opretholdes.

Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 28. februar 2025.

Den enkelte medarbejder har ret til at opspare retten til frihed i op til 3 år - svarende til 6 ugers frihed i det 3. år. De ældste uger bruges først. For medarbejdere der bliver sagt op gælder dog bestemmelsen i § 13, således at alene uforbrugt frihed på op til 2 uger kan benyttes, med mindre aftale om yderligere forbrug er aftalt eller aftales. De ældste uger bruges først

9. Med virkning fra 1. maj 2014 har lærlinge efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra fonden.
10. Det er aftalt, at der formelt ikke stilles betingelser for indholdet af de nævnte kurser, idet det dog som udgangspunkt forudsættes, at kurset har til formål at opkvalificere den enkelte medarbejder.
11. Det er endvidere aftalt, at nærværende bestemmelse om Efteruddannelsesfonden evalueres ved udgangen af indeværende overenskomstperiode, idet udviklingen indenfor området følges nøje med henblik på evt. nye tiltag til gavn for branchen og dens udøvere.
12. Fondsbestyrelsen fastsætter selv de nærmere bestemmelser for fondens aktivitet og funktion. Det kan herunder besluttes, at fonden lægges sammen med og administreres i fællesskab med andre kompetence- og efteruddannelsesfonde inden for BBA.
13. Coop selvadministrerer disse midler og kan en gang årligt udtage et administrationsbidrag svarende til den for det forudgående regnskabsår opgjorte administrationsprocent i Produktionsoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond.
14. Fra 1. marts 2011 afsætter virksomheden 20 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, sikkerheds- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen inden for overenskomstens dækningsområde.
15. Midlerne opkræves af og indbetales til Fødevarerforbundet NNFs og Coops fælles kompetenceudviklingsfond. De nærmere regler for anvendelse af midlerne fastsættes mellem overenskomstparternes kompetenceudviklingsfonds bestyrelse.
16. Bestyrelsen sammensættes efter samme principper som uddannelsesfonden.

§ 17 Gruppeliv

Forsikringsdækninger pr. 1. marts 2015.

Forsikringen omfatter:

- Sum ved død
- Invalidesum
- Kritisk Sygdom
- Børnesum i henhold til nedenstående skema
- Udløbssum

Gruppelivsforsikring

Ved dødsfald, inden udgangen af den måned hvori medarbejderen fylder 67 år, udbetales et engangsbeløb på kr. 320.000. (Pristalsreguleres hvert år pr. 1. januar, første gang år 2016).

Desuden udbetales en børnesum efter nedenstående skema.

Børnesum pr. barn i alderen:

0 - 16 år	Fyldt 17 år	Fyldt 18 år	Fyldt 19 år	Fyldt 20 år	Fyldt 21 år
Kr. 21.899	Kr. 18.771	Kr. 15.642	Kr. 12.513	Kr. 6.257	Kr. 0,00

Invalidesum

Såfremt medarbejderen, inden udgangen af den måned hvori han/hun fylder 67 år, tilkendes offentlig pension på grund af, at erhvervsevnen er nedsat med mindst 2/3, udbetales et engangsbeløb på kr. 90.000.

Kritisk Sygdom

Såfremt medarbejderen, inden udgangen af den måned hvori han/hun fylder 62 år, får konstateret en kritisk sygdom, udbetales en sum på kr. 100.000.

Udløbssum

Når gruppe medlemmet, som har opnået mindst 5 års anciennitet indenfor overenskomstområdet, udtræder af forsikringen mellem det fyldte 60. år til 65. år, udbetales en udløbssum på kr. 20.626.

§ 18 Arbejdstøj

Der ydes hensigtsmæssig arbejdsbeklædning - herunder fodtøj - under hensyn til myndighedskrav og de krav om hygiejne, arbejdsmiljø og personlig fremtræden, der gælder i Coop. Disse krav fastsættes i den enkelte butikskæde og kan bl.a. indebære påbud om hovedbeklædning.

§ 19 Regler for behandling af faglig strid

Der henvises til "Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop".

§ 20 Overenskomstens gyldighed og opsigelse

Denne 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.

BILAG

A. Løngaranti

1. I forbindelse med skiftet af sammenligningsområde er det aftalt mellem parterne, at medarbejdere ansat pr. 28. februar 2011 som følge af overgang til minimalløn med modregningsadgang ikke vil opleve en direkte lønnedgang i det eksisterende job.
2. Pr. 1. marts 2011 ændres lønsatserne fra den hidtil gældende løn til at være identisk med lønrammen på sammenligningsområdet.
3. Differencen i den tidligere lønsats og den nye lønsats om konverteres til et personligt tillæg, hvori parterne er enige om, der ikke kan ske modregning. Dette tillæg tilføres endvidere lønstigningen på kr. 2,50 gældende for lønstigningen 1. april 2009, lønstigningen på kr. 1,10 gældende for lønstigningen 2010, samt lønstigningen på kr. 1,75 gældende for lønstigningen 2011.
4. Ovenstående gælder alle ansatte på overenskomsten inkl. lærlinge.

B. Forsikringsordning for lærlinge

1. Pr. 1. marts 2011 er etableret en forsikringsydelse til lærlinge omfattende invalidepension, invalidesum, forsikring ved kritisk sygdom og dødsfaldssum.
2. Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.
3. Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne aftale.
4. Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension kr. 60.000 årligt

Invalidesum kr. 100.000

Forsikring ved kritisk sygdom kr. 100.000 Dødsfaldssum kr. 300.000

5. Ordningen er etableret med Pension for Funktionærer/PFA Pension.

C. Overenskomst vedrørende lærlinge

Fødevareroverenskomsten er - med følgende særlige aftaler - gældende for alle lærlinge.³

Overenskomstparterne er enige om, at virksomheden og lærlingen løbende bør afholde samtaler, hvor lærlingeforløbet og parternes gensidige forventninger drøftes. Det anbefales at der som minimum afholdes en samtale inden prøvetidens udløb (første 3 måneder) og indenfor det første år.

For slagterlærlinge gælder

Minimalløn for lærlinge:

Kr. pr. md.	01.03.23	01.03.24
1. læreår	11.456,75	11.857,74
2. læreår	13.351,29	13.818,58
Rest lære-tid	16.271,28	16.840,77

- Er en uddannelsesaftale sluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.
- Lærlinge, der ikke har ferieret efter ferieloven, sikres tjenestefrihed med løn for det manglende dagantal.
- Lærlinge får fuld løn i ferien plus et ferietil-læg på 1% af den i optjeningsåret indtjente ferieberettigede løn med modregning af tidligere optjent feriegodtgørelse.
- Ved fratrædelse ydes der feriegodtgørelse efter ferielovens regler.
- Denne overenskomst er gældende i samme tidsrum som hovedoverenskomsten.

For bagerlærlinge gælder

Minimalløn for lærlinge:

Kr. pr. md.	01.03.23	01.03.24
1. læreår	12.872,07	13.322,59
2. læreår	13.967,53	14.456,40
3. læreår	15.063,06	15.590,29
4. læreår	17.801,76	18.424,82

Lærlinge, der har gennemført grundforløb 2 inden uddannelsesaftalens indgåelse, overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. års lønsatser.

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 4 år, er parterne enige om, at der sker afkorting, således at de sidste satser er gældende.

I øvrigt gælder de generelle regler om arbejdstid, forskudttid mv.

³ Om fritvalg for lærlinge se Fødevareroverenskomstens § 7, stk. 11.

- f. Ved lærlingens skoleophold på hovedforløbet betaler Coop Danmark for kost og logi på skolen. For lærlinge, der er under ny masterlæreaftale, betaler Coop for kost og logi på skolen under alle skoleophold

D. Befordringsgodtgørelse for lærlinge

1. Lærlinge har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km pr. dag (rejsedag).
2. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev/lærling, kan eget transportmiddel anvendes.
3. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde, og der skal, hvor det er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lignende. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til Arbejdsministeriets regler, når den samlede skolevej er mindst 20 km eller derover.
4. For indkvarterede lærlinge ydes befordringstilskud for rejse til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bolig i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den samlede længde er mindst 20 km
5. Bestemmelserne i afsnit 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette afsnit.
6. Såfremt Coop, efter aftale med lærlingen, vælger en anden skole end den i forhold til arbejdspladsen nærmest liggende, og rejselængden ikke overstiger 20 km, betaler Coop lærlingens transportomkostninger.
7. I øvrigt gælder regler, fastsat af AER i henhold til lov af 18. december 1992 om AER.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af fødevareroverenskomsten. 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 landsklubformanden, at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

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

F. Fisk og vildt (slagtere)

Parterne er enige om at følge ændringerne på sammenligningsområdet.

G. Overenskomstredaktionen 2014

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2014-2017 har parterne omkostningsneutralt sammenskrevet den tidligere overenskomst for slagtere (3.46.0) og den tidligere overenskomst for bagere (3.41.0) til en ny fælles fødevareroverenskomst.

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

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

Med sammenskrivningen er der, bortset fra de specifikt forhandlede og i overenskomstfornyelsesprotokollatet af 23. januar 2015 nævnte ændringer, tilføjelser m.v. ikke tilsigtet nogen form for ændring i parternes hidtidige fortolkning og administration af de bestemmelser som er sammenskrevet eller opretholdt i uændret form.

Der er specielt ikke tilsigtet, at nogen af parterne fremover kan påberåbe sig, at elementer fra den ene overenskomst nu skal gælde i den anden overenskomst alene som følge af sammenskrivningen.

H. Aftale om indfasning af Fritvalgsordnings bidrag

- a. Nyoptagne medlemmer af BBA, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt fødevareroverenskomsten, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgsordning efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en Fritvalgs Lønkonto eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra B-D.

- b. Virksomheden kan i lønnen, jf. § 4, fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgsordningen, jf. § 7 fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønsatser, forskudttidstillæg, anciennitetstillæg samt øvrige overenskomstsmæssige, obligatoriske løndelev.
- c. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgsordningen efter § 7, fraregnet 4 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag efter § 7.
- d. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan virksomheden kræve indfasning på følgende måde:

Senest 3 måneder efter indmeldelsen i BBA, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen.

Senest 1 år efter indmeldelsen indbetales 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,5 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen. Senest 2 år efter indmeldelsen indbetales 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen. Senest 3 år efter indmeldelsen indbetales 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen.
- e. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasning finder sted.
- f. En eventuel Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgsordningen.
- g. Indfasningsordninger etableret før 1. marts 2020 fortsætter uændret.

I. Aftale om udenlandsk arbejdskraft

Anvendelse af udenlandske underleverandører

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 til-lidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleve-randørerne, som fx hvilket arbejde de skal udføre og dets forventede varighed.

Der er enighed om, at ovenstående aftale alene gælder arbejde der vedrører funk-tioner, der hidrører fra overenskomstens dækningsområde.

J. Uddannelse efter udløbet af medarbejdernes opsigelsesvarsel

Parterne ønsker at udvide mulighederne for uddannelse i forbindelse med afskedigelse, så uddannelse med støtte fra Fødevarereoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond kan gennemføres efter udløbet af opsigelsesvarslet.

Parterne opfordrer regeringen og Folketinget til at etablere rammer, som gør det muligt at yde støtte fra en kompetenceudviklingsfond til uddannelse efter udløbet af opsigelsesvarslet for opsagte medarbejdere på tilsvarende vis, som medarbejderens uddannelse støttes i beskæftigelsesperioden.

Såfremt Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasning i lovgivningen, vil nedenstående blive tilføjet som nyt § 13, stk. 4, litra b:

"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 fødevarereoverenskomstens kompetenceudviklingsfond kan kræve dokumentation fra begge parter.
- b. Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra Fødevarereoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond 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 Fødevarereoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
- d. Kompetenceudvikling med støtte fra Fødevarereoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond skal være gennemført senest tre måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.

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

---oOo---

Hvis den nye lovgivning falder på plads, er parterne enige om at træde sammen med henblik på at drøfte, om der er behov for justeringer i de aftalte formuleringer. Der er enighed om hurtigst muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne.

K. Afskrift af Tryghedsaftalen

§ 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, eller samarbejdsvanskeligheder.
2. Tillidsrepræsentanten skal orienteres om de individuelle afskedigelser, der er nævnt i stk. 1 c og d.
 3. Opsigelse af medarbejdere med over 3 års anciennitet som følge af de grunde, der er nævnt i stykke 1, punkterne a og b, skal søges modvirket ved langtidsplanlægning og ved omskoling og/eller flytning, evt. med økonomisk støtte.
 4. Ved fuldt bortfald af stillinger under de omstændigheder, der er nævnt i stykke 1, punkterne a og b, skal der søges tilbudt berørte medarbejdere anden passende beskæftigelse.

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

Coops regler vedrørende flyttegodtgørelse til medarbejderne finder anvendelse.

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

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

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

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

De faste kronebeløb beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte. Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales sammen med sidste normale lønudbetaling.

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

Udbetaling finder ikke sted for medarbejdere, der ved fratræden er fyldt 62 ½ år.

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

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

§ 6

Opsigelse pga. arbejdsskade og erhvervssygdom

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

§ 7

Advarsel

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

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

§ 8 Gyldighed

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

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

L. Afskrift af Tjenestefrihedsbestemmelserne

I.

Reglernes gyldighedsområde

Samtlige Coop's 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 pkt. C. Når tjenestefrihed i de her omhandlede tilfælde er nødvendig, må lægebesøg m.m. fastlægges således, at arbejdet generes mindst muligt derved.

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

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 ombuddet.

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.

M. Afskrift fra Fællesbestemmelserne af aftale vedrørende natarbejde

Aftale 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.

Hyppeghed

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 såfremt helbreds kontrollen skal forestås 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.

N. Afskrift fra Fællesbestemmelserne vedrørende fravær med sygelønsdækning i forbindelse med børns sygdom

§ 1 Børns sygdom

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Der er endvidere ret til frihed den efterfølgende hele dag.

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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

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

§ 2 Børns Hospitalsindlæggelse

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 4

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

Egne noter:

