

Coop.dk MAD Chauffør-overenskomst

2021-2023



Overenskomst mellem
Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA)
og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Chaufføroverenskomst For COOP DANMARK A/S

mellem

Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA)

for



Coop Danmark A/S

og



**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

vedrørende løn- og arbejdsforhold for de i Coop ansatte medarbejdere der udfører kørsel med egne dagligvarer fra terminaler ejet eller drevet af Coop Danmark A/S (Coop.dk MAD) i biler på under 3.500 kg. til selskabets erhvervs- og privatkunder.

2021 – 2023

3F-varenummer 3007

Indholdsfortegnelse

Gyldighedsområde.....	4
§ 1. Definitioner	4
§ 2. Ansættelsesaftale	5
§ 3. Lokale aftaler.....	5
§ 4. Arbejdstid	6
§ 5. Løn	8
§ 6. Overarbejde	11
§ 7. Særlig opsparing.....	12
§ 8. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentantregler	12
§ 9. Arbejdsmiljørepræsentanter	16
§ 10. Pension	17
§ 11. Feriefridage og fridage	18
§ 12. Ferie.....	20
§ 13. Løn under sygdom.....	20
§ 14. Barsels-, fædre- og forældreorlov	21
§ 15. Børns sygdom og børneomsorgsdage	22
§ 16. Børns hospitalsindlæggelse	22
§ 17. Elektroniske dokumenter.....	22
§ 18. Førerkort til den digitale takograf	22
§ 19. Opsigelsesregler	23
§ 20. Fratrædelsesgodtgørelse	24
§ 21. Kompetenceudvikling og uddannelse	25
§ 22. Udviklingsfonde	29
§ 23. Aftale om social ansvarlighed	29
§ 24. Behandling af faglig strid.....	29
§ 25. Adgang til lønoplysninger.....	29
§ 26. Underleverandører og vikarer	31
§ 27. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer	33
§ 28. Varighed	33
Lærlingeoverenskomst	34
Bilag	34
Bilag 1. Ansættelse som afløsere	34
Bilag 2. Protokollat om implementering af Ligelønsloven mv.....	35
Bilag 3. Protokollat om natarbejde.....	35

Bilag 4. Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid	36
Bilag 5. Protokollat om samarbejde på virksomheder af alle størrelser	37
Bilag 6. Udbringning af egne varer med underleverandører	38
Bilag 7. Brug af e-boks	38
Bilag 8. Kompetence- og Udviklingsfonden.....	39

Gyldighedsområde

Denne overenskomst er gældende for ansatte medarbejdere der udfører kørsel med egne dagligvarer fra terminaler ejet eller drevet af Coop Danmark A/S (Coop.dk MAD) i biler på under 3.500 kg. til selskabets erhvervs- og privatkunder.

§ 1. Definitioner

Stk. 1. Timelønnede medarbejdere

Ved timelønnede medarbejdere forstås medarbejdere, som afregnes pr. præsteret arbejdstime, ligesom timelønnede medarbejdere ydes betaling på overenskomstmæssige fridage jf. §11.

Stk. 2. Lønningsuge & periode

Lønningsugen er kalenderugen. Kalenderugen regnes fra mandag til fredag.

Lønningsperioden er det interval, hvormed lønnen opgøres og udbetales til medarbejderen.

Hvis lønningsperioden er 2 uger, udbetales lønnen i den uge, der følger efter lønningsperiodens afslutning.

Hvis lønningsperioden er på en måned, går perioden fra den 20. til den 19., og lønnen skal være til rådighed senest sidste bankdag i måneden.

Stk. 3. Definition af fuld løn

Nedenstående definition af ”fuld løn” anvendes i overenskomsten ved

Løn under sygdom jf. § 13

Barsels-, fædre- og forældreorlov jf. § 14

Børns sygdom jf. § 15

Børns hospitalsindlæggelse jf. § 16

Fuld løn bruges i overenskomsten således til at angive det indtægtstab en medarbejder har, når medarbejderen i ovenstående situationer ikke udfører arbejde, og løn ikke kan beregnes og opgøres på sædvanlig vis, ligesom begrebet bruges til at angive den kompensation, medarbejderen i henhold til overenskomsten har ret til.

Fuld løn udgør sædvanlig løn inklusive fast påregnelige tillæg for det antal timer indtil 37 timer pr. uge som medarbejderen er fast antaget til. I fuld løn indgår følgende tillæg, i det omfang de er fast påregnelige:

- Arbejdsbestemte tillæg
- Virksomhedstillæg
- Kvalifikationstillæg
- Personlige tillæg
- Tillæg for arbejde på ubekvemme arbejdstider
- Tillæg i henhold til produktivitetsfremmende lønsystemer, medmindre andet fremgår af den produktivitetsfremmende aftale.

Deltidsansatte aflønnes med fuld løn ved fravær (sygdom, barns første sygedag, barsel mv.) og løn i opsigelsesperioden med gennemsnittet af de sidste 4 ugers beskæftigelse dog minimum med det aftalte timetal.

§ 2. Ansættelsesaftale

Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler der gælder mellem overenskomstparterne.

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 8 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Medarbejderen skal i forbindelse med modtagelsen af ansættelsesaftalen acceptere/kvittere for modtagelsen.

§ 3. Lokale aftaler

Stk. 1. Der kan på virksomheden indgås lokale aftaler. Lokale aftaler indgås med tillidsrepræsentanten.

Der er adgang til ved lokale aftaler at supplere og fravige § 4, stk. 4.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokale aftaler skal sendes til organisationerne til orientering.

Stk. 2. Derudover gælder følgende:

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

b. Der er adgang til ved lokalaf tale at supplere og fravige § 4, stk. 1 til 3. Der kan ikke aftales fravigelse af antallet af normaltimer på 37 timer i ugen. I aftaler som fraviger § 4, stk. 2 kan der tilsvarende indgås aftaler som fraviger og supplerer reglerne om overarbejde i § 6.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokale aftaler skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

c. Der er adgang til at indgå lokalaf taler om lokalløn jf. § 5, stk. 2. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 3. Lokale aftaler, iht. stk. 1 og stk. 2 b, kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel.

Lokalaftaler, i henhold til stk. 2 c, kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

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

Stk. 4. Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i stk. 3, afsnit 3 anførte regler er iagttaget.

§ 4. Arbejdstid

Stk. 1. Ugentlig arbejdstid

Den ugentlige normalarbejdstid udgør 37 timer pr. uge for en fuldtidsansat. Arbejdstiden kan fordeles på højst 6 af ugens dage.

Deltidsansatte kan ikke ansættes til under 15 timer ugentligt. Arbejdstiden for deltidsansatte skal i gennemsnit over 4 uger udgøre den aftalte plantid.

Deltidsansatte kan benyttes til beskæftigelse når arbejdsplaner ikke kan gå op med fuldtidsansatte. Deltidsansatte kan ikke udgøre mere end 30% (inklusive vikarer fra vikarbureauer) af den samlede arbejdsstyrke inden for overenskomstens område, opgjort på den enkelte lokation. Denne fordeling kan ikke fraviges ved lokalaf tale.

Deltidsansatte har ret til på anmodning at få udstedt frigørelsesattest.

Parterne er enige om, at virksomheden ved nye fastansættelser på fuld tid, ved opslag eller lignende skal tilbyde ansatte med mindre end 37 timer i ugen ansættelse på fuld tid.

På anmodning fra tillidsrepræsentanten eller 3F's Transportgruppe skal der udleveres statistik på antal fuldtidsbeskæftigede og deltidsbeskæftigede sammen med arbejdsplaner.

Arbejdstiden er effektiv. Ved vagter på mere end 5 timer har medarbejderen ret til af afholde op til ½ times ulønnet pause. Pausen eller pauserne inden for normal arbejdstid må højst andrage 1 time. Pauser placeres naturligt i forhold til arbejdstiden. Parterne er enige om, at der ved afholdelse af pause, skal være velfærdsfaciliteter til rådighed.

Stk. 2. Daglig arbejdstid

Den normale daglige arbejdstid kan lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør inden for de nævnte klokkeslæt fastsættes efter aftale mellem den pågældende arbejdsgiver og medarbejderne lokalt.

Hvis andet ikke er skriftligt aftalt, er den daglige arbejdstid 7,4 normaltime.

Arbejdstidens placering skal være kendt løbende 4 uger frem. Hvis arbejdsgiver pålægger medarbejderen at udføre arbejde på ændrede tidspunkter med kortere varsel end 7 kalenderdage, betales for de ændrede timer som ved overarbejde frem til varslingsperiodens udløb.

Stk. 3. Varierende ugentlig arbejdstid

Arbejdstiden kan fastsættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer over en 4 ugers periode. Den varierende ugentlige arbejdstid må ikke overstige 44 timer i den enkelte uge.

Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at de fastsættes for minimum 4 uger og indtil 12 måneder ad gangen, og at det tydeligt er tilkendegivet ved opslag eller anden form for meddelelse, hvorledes arbejdstiden er fordelt over perioden.

Der aflønnes med fast 160,33 normaltimer pr. måned. For deltidsansatte aflønnes fast med den individuelt aftalte ugenorm.

Stk. 4. Afspadsring

Der er enighed om, at virksomheden og de ansatte som led i ansættelsesvilkårene kan fastsætte afspadsring af overarbejde.

Overarbejde afspadsres time for time, og overarbejdstillægget udbetales løbende i forbindelse med overarbejdet.

Afspadsring sker for hele dage. Eventuelle overskydende timer udbetales.

Tidspunktet for afspadsring aftales mellem medarbejder og arbejdsgiveren. Kan der ikke opnås enighed om tidspunktet, kan arbejdsgiver fastsætte afspadsringen med minimum 7 dages varsel.

Tilgodehavende afspadsringstimer skal være afviklet senest 6 måneder efter op-tjeningen, hvorefter eventuelle overskydende timer udbetales.

Hvis den ansatte fratræder, udbetales tilgodehavendet ved førstkommende lønudbetaling.

Under afspadsring udbetales den opsparede timeløn samt eventuelt anciennitetstillæg.

Er afspadsring aftalt, kan afskedigelse på grund af manglende arbejde først finde sted når al afspadsring på medarbejderens arbejdssted er afviklet.

Medarbejderen skal have løbende kendskab til saldo på afspadseringsopsparing.

§ 5. Løn

Stk. 1. Grundløn

Grundlønnen for nyansatte er

	1. marts 2021	1. marts 2022
Pr. time	kr. 149,50	kr. 152,65
Pr. uge	kr. 5.531,50	kr. 5.648,05
Pr. måned	kr. 23.969,34	kr. 24.474,37

Medarbejderne kan ikke aflønnes for færre timer end den pågældende dags normale arbejdstid, medmindre antagelsen sker efter normal arbejdstids begyndelse, i hvilket tilfælde, der skal aflønnes for mindst 4 timer.

Såfremt der er etableret lokalløn reduceres grundlønnen tilsvarende jf. stk. 2.

Stk. 2. Lokalløn

a. Timeløn med lokalløn

Der kan indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan pr. time udgøre op til

1. marts 2021

kr. 2,00

1. marts 2022

kr. 2,50

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres grundlønnen efter stk. 2 tilsvarende.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

Aftaler om lokalløn indgås med tillidsrepræsentanten.

b. Årlig opgørelse og udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

c. Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

Stk. 3. Tillæg for arbejde på ubekvemme arbejdstider

- a.** Forskydes arbejdstiden således, at den helt eller delvist starter eller slutter efter kl. 18.00 på hverdage, søndage og overenskomst aftalte fridage jf. §11, betales følgende tillæg pr. time:

	1. marts 2021	1. marts 2022
Fra kl. 18.00 til kl. 23.00	kr. 39,87	kr. 40,51
Fra kl. 23.00 til kl. 06.00	kr. 44,72	kr. 45,44
Søndage og fridage jf. §11	kr. 44,72	kr. 45,44

- b.** Kræves der i tilslutning til arbejdet efter disse regler udført overarbejde, betales der under sådant arbejde, foruden det i litra a nævnte tillæg, overarbejdstillæg, regnet ud fra den fastsatte arbejdstid.

Stk. 4. Anciennitetstillæg

Efter 12 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden betales yderligere kr. 8,15 pr. time.

For afløsere akkumuleres ancienniteten regnet i dage, og opnås efter 270 dages beskæftigelse.

Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af sygdom, barsel-, fædre-, og forældreorlov eller tilskadekomst, såfremt dette er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold, samt indkaldelse til militærtjeneste, såfremt arbejderen umiddelbart efter hjemsendelsen bliver genansat på virksomheden.

Hvis en arbejder fratræder efter egen opsigelse, fortabes den opnåede anciennitet.

I tilfælde hvor en arbejder afskediges, men genansættes efter en periode der ikke overstiger 12 måneder, bevarer han dog den på afskedigelsestidspunktet opnåede anciennitet.

Ved afskedigelse, der har en uafbrudt varighed på over 12 måneder, bortfalder den tidligere opnåede anciennitet.

Stk. 5. Personligt kvalifikationstillæg

Der er adgang til lokalt at træffe aftale om personligt kvalifikationstillæg.

Stk. 6. Faglært tillæg

Medarbejdere, der er i besiddelse af et erhvervsuddannelsesbevis („svendebrev”), inden for godstransport får et tillæg på kr. 4,00.

Disse medarbejdere får anciennitetstillæg udbetalt fra første ansættelsesdag.

Stk. 7. Ungarbejdere

Til unge under 18 år betales følgende løn:

- Mellem 17 og 18 år kr. 108,00 pr. time (80% af grundlønnen, jf. § 5, stk. 1)
- Under 17 år kr. 81,00 pr. time (60% af grundlønnen, jf. § 5, stk. 1)

Pr. 1. marts 2022 hæves ovenstående satser til kr. 110,52 og kr. 82,89.

Stk. 8. Lønafregning

Lønafregning skal foretages på formularer, som angiver arbejdsgiverens CVR-nr., navn og adresse og lønmodtagerens CPR-nr. og navn og oplyser om arbejdstidens begyndelse og afslutning de enkelte dage i lønperioden, antallet af normaltimer og overtimer samt overenskomstmæssige tillæg i forbindelse med indtjeningen.

Medarbejderen skal efter fratrædelse på anmodning have udleveret arbejdsplaner.

Såfremt elektroniske registreringssystemer som f.eks. den digitale takograf, com-log mv. anvendes, kan disse, under forudsætning af at afsnittet om lønafregning på formularer er opfyldt, danne grundlag for lønafregning, forudsat at den enkelte medarbejder har mulighed for på en nem og overskuelig måde, at kontrollere registreringernes rigtighed samt manuelt påføre eventuelle ændringer.

§ 6. Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde

betales med følgende tillæg ud over den gældende overenskomstmæssige timeløn:

	1. marts 2021	1. marts 2022
Timen før normal arbejdstids begyndelse	kr. 38,76	kr. 39,38
1., 2. og 3. time efter normal arbejdstids ophør	kr. 38,76	kr. 39,38
Derefter samt søn- og helligdage	kr. 95,21	kr. 96,73

Stk. 2. Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgående tid, ligesom forsømt tid af den normale ugentlige arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted som følge af en af medarbejderen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

Stk. 3. Ved tilsigelse til arbejde, der ikke udføres i forbindelse med normal arbejdstid, kan der ikke afregnes for mindre end 4 timer.

§ 7. Særlig opsparing

Stk. 1. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten, opsparer

1. marts 2021

6,0%

1. marts 2022

7,0%

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

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær ved

- seniorfridage, jf. § 11, stk. 6 og
- børns anden sygedag, børns lægebesøg og børneomsorgsdage, jf. § 15.

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måde:

- Kontoen opgøres og udbetales ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

Parterne kan ved lokalaftale indgå anden aftale om disponering af midlerne.

§ 8. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentantregler

A. Valg af tillidsrepræsentant

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

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten skal vælges mellem de medarbejdere, der er fast beskæftiget ved Coop, og den pågældende skal normalt have arbejdet i Coop i mindst 9 måneder inden for de sidste to år.

Anmærkning: En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven, kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at vedkommende i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Stk. 3. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af 3F's Transportgruppe og meddelt

Coop Danmark A/S, HR Jura
Roskildevej 65
2620 Albertslund

og denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest fjorten dage efter valget.

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

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

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

Stk. 7. En valgt tillidsrepræsentant viderefører sin funktion, såfremt der som følge af sæsonmæssige udsving sker en midlertidig nedsættelse af medarbejderantallet til under 5.

B. Tillidsrepræsentantens opgaver

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

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

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

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

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det skal dog ske så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde. Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må standse sit arbejde, må denne forud herfor underrette sin arbejdsleder.

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

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

Tillidsrepræsentanten skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Denne frihed medfører også aflønning forudsat, at sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

De i bestemmelsen i øvrigt beskrevne rettigheder og pligter er uændrede i forhold til ovenstående fortolkningsbidrag.

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

Stk. 6. Coop stiller et kontor til rådighed til tillidsrepræsentanterne med adgang til de fornødne kommunikationsmidler.

Stk. 7. Ved møder udenfor arbejdstiden på arbejdsgiverens foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes arbejdstid.

C. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og Coop er forpligtet til at give tillidsrepræsentanten et opsigelsesvarsel på i alt 6 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.

Stk. 2. Hvis en Coop-virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1, første punktum, til at opsige en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i A. Valg af tillidsrepræsentant, skal virksomheden rette henvendelse til Coop Legal HR, 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 opsigelsesvarsel som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Stk. 3. Tillidsrepræsentantens anmeldte stedfortræder, jf. A. Valg af tillidsrepræsentant, stk. 5, har i de perioder, hvor vedkommende fungerer som tillidsrepræsentant, samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.

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

Stk. 4. Tillidsrepræsentanter, der ophører med hvervet, efter at have virket i mindst 1 år og som fortsat beskæftiges i Coop, har i tilfælde af afskedigelse indenfor 1 år efter ophøret med tillidshvervet krav på 6 ugers varsel udover varslet i henhold til § 19.

D. Fællestillidsrepræsentant

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

E. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om

medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra kompetencefonden som ved aftalt uddannelse.

§ 9. Arbejds miljørepræsentanter

Gældende regler

Opmærksomheden henledes på, at ovennævnte regler

- om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter, jf. § 8, litra A, stk. 1,
- om arbejdsgiverens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadesløs, når denne udfører sit hverv, jf. § 8, litra B, stk. 4, afsnit 2, samt
- afskedigelse af tillidsrepræsentanter, jf. § 8, litra C,

i henhold til Arbejds miljøloven tillige er gældende for arbejds miljørepræsentanter, idet parterne i øvrigt henviser til aftalen om ”Virksomhedstilpasset arbejds miljøorganisation mellem Coop Danmark A/S og Coop Faglig for Coop ansatte”, så længe denne måtte være gældende mellem parterne.

Samarbejde og opgaver

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

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

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

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

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Frihed til andre opgaver

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

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

Deltagelse i arbejdsmiljøkurser

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

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

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

Adgang til elektroniske hjælpemidler

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til elektroniske hjælpemidler som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 8, litra B, stk. 6.

§ 10. Pension

Der henvises til ”Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S”.

Grænsen for indtræden i pensionsordningen er 20 år og anciennitetskravet er 3 måneder.

Pensionssatser

- Bidraget udgør 12% af den A-skattepligtige indkomst.
- Arbejdsgiveren betaler 8% af bidraget.
- Lønmodtageren betaler 4% af bidraget.

Hvor der er indgået aftale om bidrag til en sundhedsordning, er bidraget til en sådan ordning indeholdt i det samlede pensionsbidrag.

§ 11. Feriefridage og fridage

Stk. 1.

For alle fastansatte medarbejdere under denne overenskomst har fuldtidsansatte medarbejdere ret til 5 feriefridage. For deltidsansatte reduceres friheden forholdsmæssigt. Herudover har alle fastansatte medarbejdere ret til betalt frihed jf. stk. 2.

De 5 feriefridage placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. Ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en feriefridag 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Der henvises i øvrigt til ”Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S”.

Stk. 2.

For både fuldtids- og deltidsmedarbejdere reduceres den enkelte medarbejders ugentlige arbejdstid i uger med følgende dage: Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, St. bededag, Kristi Himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, juleaftensdag, 1. juledag, 2. juledag, samt Nytårsaftensdag, 1. maj og grundlovsdag fra kl. 12.00.

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

Stk. 3.

Reduktionen foretages i den uge, hvor den i stk. 1 nævnte dag falder, eller i de 2 foregående eller de 2 efterfølgende uger, så vidt muligt som hele dage.

Stk. 4.

Arbejde for deltidsmedarbejdere ud over den reducerede (afrundede) arbejdstid i de 5 søgnehelligdags reduktionsuger betales med normal timeløn. Dog opnår deltidsmedarbejdere overtidsbetaling jf. § 6, når vedkommendes præsterede arbejdstid når op over den reducerede arbejdstid, der gælder for fuldtidsansatte.

Stk. 5. Seniorordning

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

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

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

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 10, til seniorfridage.

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 12. Ferie

Der henvises til ”Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S”.

§ 13. Løn under sygdom

Stk. 1. Timelønnede medarbejdere der opfylder Sygedagpengelovens beskæftigelseskrav, oppebærer fuld løn under sygdom i indtil 9 uger, Efter 9 uger overgås til sygedagpenge. Arbejdsgiver udbetaler herefter sygedagpenge, der er pensionsberettigede.

Retten til betaling stopper såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter der følger af Sygedagpengeloven.

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

Stk. 2. Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

§ 14. Barsels-, fædre- og forældreorlov

Stk. 1. Barselsorlov

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov).

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2. Fædreorlov

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn, jf. § 1 stk. 3, under ”fædreorlov”.

Stk. 3. Forældreorlov

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

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

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.

Stk. 4. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald.

Stk. 5. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 8,50	kr. 1.360,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 4,25	kr. 680,00
Samlet bidrag	kr. 12,75	kr. 2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

§ 15. Børns sygdom og børneomsorgsdage

Der henvises til ”Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S”.

§ 16. Børns hospitalsindlæggelse

Der henvises til ”Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S”.

§ 17. Elektroniske dokumenter

Der henvises til aftale af 16. januar 2016 mellem BBA og HAK, jf. Bilag 7.

§ 18. Førerkort til den digitale takograf

Arbejdsgiveren afholder omkostninger ved medarbejderes erhvervelse/generhvervelse af førerkort.

Såfremt medarbejderen inden for en periode på 6 måneder fra kortets udstedelse/-fornyelse opsiges ansættelsesforholdet, kan arbejdsgiveren kræve omkostninger til udstedelse af kortet refunderet i fuldt omfang. Refusion af omkostninger kan ske ved modregning i forbindelse med sidste lønafregning.

Ved bortkomst af førerkortet afholder medarbejderen selv omkostninger til udstedelse af erstatningskort, dog ikke ved røveri/overfald, hvor der foreligger politirapport.

§ 19. Opsigelsesregler

Stk. 1. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end nedenfor anført har været beskæftiget uafbrudt på samme virksomhed i nedennævnte tidsrum, gælder følgende opsigelsesfrister. Opsigelse kan kun finde sted til ugens udgang.

Fra arbejdsgiverside: Antal kalenderdage ved	14 dags- lønnede	Månedsvi afregning
• 0 til 9 måneders anciennitet		14
• Efter 9 måneders anciennitet	7	28
• Efter 3 års anciennitet	14	45
• Efter 5 års anciennitet	21	60

Fra arbejderside: Antal kalenderdage ved	14 dags- lønnede	Månedsvi afregning
• 0 til 9 måneders anciennitet		14
• Efter 9 måneders anciennitet	7	14
• Efter 3 års anciennitet	7	14
• Efter 5 års anciennitet	7	21

Stk. 2. Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af sygdom, barsel-, fædre- og forældreorlov eller tilskadekomst, såfremt denne er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold, samt indkaldelse til militærtjeneste, såfremt arbejderen umiddelbart efter hjemsendelsen bliver genansat på virksomheden.

Stk. 3. For overtrædelse af ovennævnte opsigelsesbestemmelser betaler den skyldige til modparten det beløb, der skulle have været erlagt, hvis overenskomstmæssig opsigelse havde fundet sted.

Stk. 4. Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. §13, stk. 1. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Ved afskedigelser af større omfang og ved udløb af kørselskontrakter kan opsigelse desuden finde sted under sygdom. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af Lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedennævnte rettigheder afhængig af anciennitet.

Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i A-kassen/fagforeningen.

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter § 23, stk. 4 A, punkt b. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

Medarbejdere, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg i op til 2 uger i den periode, der ligger mellem opsigelse og fratrædelse. Det er en forudsætning,

- at medarbejderne vælger AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse, og
- at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden.

Medarbejderne har desuden under samme forudsætninger ret til at deltage i op til to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode. I den forbindelse kan deres opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst to uger, såfremt de dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel. Medarbejderne skal som en betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele virksomheden, om retten til disse op til to ugers uddannelse ønskes benyttet.

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

Stk. 5. Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 2 måneder, hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden.

§ 20. Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,00.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Stk. 3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til stk. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i stk. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Stk. 4. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

§ 21. Kompetenceudvikling og uddannelse

Stk. 1. Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden

Parterne ønsker at styrke samarbejdet om uddannelse i virksomhederne med henblik på at forbedre såvel medarbejdernes kompetencer som virksomhedernes konkurrencekraft. En styrket og mere systematisk dialog om kompetenceudvikling vil være et element i at sikre større opmærksomhed om behovet for til stadighed at være i stand til at møde de udfordringer, som opstår for medarbejdere og virksomheder i branchen.

For at understøtte dette samarbejde har parterne oprettet **Kompetence- og Udviklingsfonden**. Fonden støtter uddannelsesaktiviteter i henhold til denne overenskomst. Fondens bestyrelse fastlægger de nærmere retningslinjer for dens virke.

Coop.dk MAD betaler et årligt bidrag til fonden på kr. 780,00 pr. fuldtidsansat medarbejder.

Stk. 2. Det lokale samarbejde

Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør rumme udarbejdelse af en kompetence-/uddannelsesplan for den enkelte medarbejder.

Samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen. Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan kan indskrives i en formular, som udarbejdes af bestyrelsen for fonden. Formularen kan være IT-baseret og skal benyttes i det omfang, uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i fonden.

Hvis en medarbejder ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå medarbejderen i forbindelse med udviklingen af dennes kompetence-/uddannelsesplan.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant, har medarbejderen ret til at blive bistået af den lokale 3F-afdeling.

Stk. 3. Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn

I stk. 4 beskrives hvornår medarbejderen har ret til at få fri med sædvanlig overenskomstmæssig løn. I stk. 4, litra D dog kun med op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

”Sædvanlig overenskomstmæssig løn” betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid, og af samme varighed som den pågældende uddannelse. I ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” medregnes personlige tillæg, samt tillæg for gener og overtid.

Stk. 4. Medarbejdernes rettigheder og pligter vedrørende uddannelse

A. Individuel kompetencevurdering

Alle medarbejdere har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 – til at deltage i individuel kompetencevurdering.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse), jf. stk. 6.

B. Almen kvalificering på grundlæggende niveau og screening

Alle medarbejdere har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 – til at deltage i almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning og dansk for indvandrere.

Coop.dk MAD kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. SVU), jf. stk. 6.

C. Erhvervsrettet efteruddannelse der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen

Medarbejdere, der ved uddannelsens start har mindst 9 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig

løn, jf. stk. 3 samt deltagerbetaling betalt – til deltagelse i erhvervsrettet efteruddannelse, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.

Det er en forudsætning, at de pågældende kurser er optaget på den af fondens bestyrelse udarbejdede ”Positivliste over aftalt uddannelse”. Desuden skal de pågældende kurser være omfattet af en uddannelsesplan, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen, jf. stk. 2.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse), jf. stk. 6.

Denne betingelse kan ikke gøres gældende, når det drejer sig om den lovpligtige efteruddannelse for erhvervschauffører, som er nødvendig for, at medarbejderen kan varetage sin jobfunktion. Fondens yder ligeledes tilskud til dækning af gebyr for udstedelse af chaufføruddannelsesbeviset.

Uddannelsesaktiviteten efter dette punkt kan maksimalt udgøre 2 uger pr. år.

D. Uddannelse på medarbejdernes foranledning (selvvalgt uddannelse)

Medarbejdere, der har mindst 9 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg (selvvalgt uddannelse) i op til 2 uger om året. Ved fortsat beskæftigelse i Coop Danmark A/S har medarbejderen ret til at akkumulere denne ret. Dog kan der maksimalt opsamles 6 uger over 3 år. De først optjente uddannelsesuger forbruges først.

Det er en forudsætning

- at der tages fornødent hensyn til virksomhedens forhold,
- at de pågældende kurser er optaget på den af fondens bestyrelse udarbejdede ”Positivliste over selvvalgt uddannelse”, og
- at virksomheden ikke supplerer den støtte, som opnås gennem fonden og VEU-godtgørelsen/SVU.

Hvis virksomheden har mulighed for at hjemtage støtte fra fonden, jf. stk. 6, betales op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 til medarbejderen, idet betalingen til medarbejderen dækkes gennem tilskud fra fonden og eventuel løntabsgodtgørelse.

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejdes rettigheder følger af § 19, stk. 5.

Stk. 5. Uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning

Såfremt virksomheden pålægger en medarbejder at deltage i uddannelse, der ikke er omfattet af bestemmelserne i stk. 4, litra A, B og C, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Deltager medarbejderen i lovpligtig efteruddannelse for erhvervschauffører som en nødvendighed for at kunne varetage sin jobfunktion, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 4, litra C.

Stk. 6. Støtte hvor medarbejderne deltager i uddannelse

Når virksomheden udbetaler sædvanlig overenskomstmæssig løn, eller op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, til medarbejdere, der deltager i uddannelse, jf. stk. 4 og 5, hjemtager virksomheden eventuel VEU-godtgørelse, Statens Voksenuddannelsesstøtte og lignende deltagergodtgørelse, som den pågældende uddannelse berettiger til.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, litra A, B og E, modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, litra C, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. Dette desuagtet har medarbejderen ret til sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. dog stk. 4, litra C. Det er endvidere en forudsætning, at der foreligger en uddannelsesplan, jf. stk. 2, der omfatter den pågældende uddannelse.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, litra D, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Der kan ikke udbetales støtte fra fonden, medmindre fonden har midler hertil.

Se i øvrigt de supplerende bestemmelser i Bilag 8. Kompetence- og Udviklingsfonden.

§ 22. Udviklingsfonde

Stk. 1. DA/LO Udviklingsfonden

Til DA/LO Udviklingsfonden betaler arbejdsgiver kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2022 udgør bidraget kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime jf. aftale mellem BBA og FH.

Stk. 2. Coop.dk MAD Udviklings- og Samarbejdsfond

Der indbetales 0,35 kr. pr. præsteret arbejdstime til en pulje, der administreres i samarbejde med tillidsrepræsentanten til lokale aktiviteter. Ved kalenderårets udløb deles ubenyttede midler mellem Coop.dk MAD og 3F Transportgruppen.

§ 23. Aftale om social ansvarlighed

Stk. 1. Parterne er enige om, at den danske transport- og logistikbranche bør være kendt for at udvise et højt niveau af social ansvarlighed.

Stk. 2. De daglige arbejdsopgaver i virksomheden bør tilrettelægges således at medarbejderne ikke udsættes for sygdom eller nedslidning som følge heraf. Omgangsformer skal være således at alle føler sig godt til rette i virksomheden.

Stk. 3. Medarbejdere der rammes af sygdom eller andre forhold der medfører fravær, skal have størst mulig støtte med henblik på at kunne genoptage deres job. Støtten kan bl.a. bestå i regelmæssig opfølgning, støtte i forhold til at få den relevante hjælp fra det offentlige, gradvis tilbagevenden til jobbet mv.

Stk. 4. Medarbejdere, der på grund af varig sygdom eller andre forhold ikke længere kan varetage deres job, bør forsøges omplaceret til andet arbejde. Er dette ikke muligt, støttes vedkommende i revalidering. Hvis det er relevant for vedkommende, forsøges flex- eller skånejob i virksomheden.

§ 24. Behandling af faglig strid

Der henvises til Hovedaftalen mellem Fagbevægelsens Hovedorganisation og Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation samt tilhørende bilag.

§ 25. Adgang til lønoplysninger

Stk. 1. Formål

Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller

generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2. Udlevering af lønoplysninger

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

3F's Transportgruppe kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3. Enkelt ansat eller medarbejdergruppe

Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

***Anmærkning:** Den anonymisering, der omtales i stykket, må ikke forhindre, at bestemmelsen opfylder sit formål; at modvirke løndumping. En anonymisering må således ikke forhindre tillidsrepræsentanten og/eller 3F's Transportgruppe i at sammenholde ansættelseskontrakten med køresedler, lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om overenskomsten er overholdt.*

Stk. 4. Inddragelse af 3F Transportgruppe

Er der ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F's Transportgruppe rejst krav om udlevering af oplysninger, skal der på 3F's Transportgruppes begæring afholdes møde med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

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

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal parterne søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. I den forbindelse påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at den konstaterede overtrædelse, alene

angår de medarbejdere, der er fremlagt oplysninger om, og ikke øvrige tilsvarende medarbejdere i den konkret afgrænsede gruppe. Kan der ikke tilvejebringes en løsning, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk. 5. Fortrolighed

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

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

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

§ 26. Underleverandører og vikarer

Stk. 1. Ikke-overenskomstdækkede virksomheder

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F's Transportgruppe skal virksomheden oplyse hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F's Transportgruppe rette henvendelse til Coop Danmark A/S med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges

efter aftale. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den 3F Transportgruppen så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F's Transportgruppe skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt, kan hver af overenskomstparterne begære et møde svarende til det, som er beskrevet i stk. 1.

På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes.

Stk. 4. Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for virksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af virksomhedens ansatte medarbejdere.

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for virksomheden.

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan 3F's Transportgruppe begære et afklarende møde overfor Coop Danmark A/S.

3F's Transportgruppe kan ligeledes begære et afklarende møde i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for virksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen. Mødet afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.
- Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed.
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i virksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning.
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

§ 27. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt imod et vikarbureau, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, skal virksomheden, på anmodning fra tillidsrepræsentanten eller 3F Transportgruppen informere om relevante lokalaftaler og kutymer angående løn og arbejdstid, som virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarligt for vikarernes ansættelsesforhold. Coop Danmark A/S kan ikke drages til ansvar for vikarbureauets eventuelle overtrædelser af disse.

§ 28. Varighed

Overenskomsten, der træder i kraft 1. juli 2021, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2023.

Vallensbæk den 16. juni 2021

Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation
Joakim Wischmann,

Claus Eefsen,

Henrik Hjorth

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen
Kim René Busch,

Karsten John Kristensen

Lærlingeoverenskomst

Virksomheden følger Lærlingeoverenskomst for landtransportområdet indgået mellem DI Overenskomst II/DI Overenskomst I (ATL, ATV, AKT og JA) og 3F Fagligt Fælles Forbund Transportgruppen

Bilag

Bilag 1. Ansættelse som afløsere

§ 1. Gyldighedsområde

Nedennævnte bestemmelser, der enten fraviger eller supplerer overenskomsten, er gældende for nærværende overenskomstforhold vedrørende afløsere.

§ 2. Definition

Stk. 1. Der er adgang til anvendelse af afløsere på overenskomsten.

Dog forudsætter anvendelse af afløsere i virksomheden, at der er en saglig begrundelse herfor, eksempelvis:

- ved spidsbelastningssituationer,
- sæsonafhængige udsving,
- ferie og feriefridage, afspadsering eller
- uforudsigelige forfald som eksempelvis sygdom, graviditet, barsel, orlov, og barnets første sygedag og lignende.

Stk. 2. Afløsere står ikke til rådighed for arbejde i større omfang end medarbejderen selv ønsker, ligesom medarbejderen ikke er garanteret nogen fast eller minimums beskæftigelse pr. uge eller måned, da det afhænger af behov.

§ 3. Arbejdstid

Arbejdstiden og antallet af normaltimer aftales fra gang til gang, hvorfor tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør ikke skal anføres i ansættelsesaftalen. Såfremt andet ikke er aftalt, er arbejdstiden fastlagt med 7,4 normaltimer pr. dag. Afløsere kan ikke aflønnes for mindre end 4 timer pr. gang.

Afløsere – i det disse er ansat på timeløn – kan ikke aflønnes for færre timer end den pågældende dags aftalte normale arbejdstid, medmindre antagelsen sker efter normal arbejdstids begyndelse, i hvilket tilfælde, der skal aflønnes for mindst 4 timer.

§ 4 Søgnehelligdage og feriefridage mv.

Til afløsere ydes 6,75% af den ferieberettigede løn til dækning af søgnehelligdage, feriefridage mv. Der ydes pensionsbidrag af beløbet.

Beløbet udbetales løbende.

§ 5. Opsigelsesvarsel

Der er intet opsigelsesvarsel for medarbejdere ansat som afløsere fra hverken arbejdsgiverside eller medarbejderside.

§ 6. Uddannelse til afløsere

Til afløsere med 1.400 timers beskæftigelse gives der ret til 2 ugers selvvalgt uddannelse efter bestemmelsen om kompetenceudvikling i § 21.

Det er en betingelse at virksomhedens udgifter dækkes af VEU-godtgørelse samt tilskud fra kompetencefonden.

§ 7. Tilbud om fastansættelse

Parterne er enige om, at virksomheden ved nye fastansættelser bør tilbyde stillingen til de i virksomheden ansatte afløsere.

Anmærkning: Afløsere oppebærer sygeløn jf. § 13. Afløsere er alene berettiget til sygeløn for de dage afløseren er tilsagt til arbejde. Ovenstående er gældende i sin helhed for ansættelse nærværende overenskomst.

Bilag 2. Protokollat om implementering af Ligelønsloven mv.

Der henvises til ”Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S”.

Bilag 3. Protokollat om natarbejde

Der henvises til ”Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S”.

Bilag 4. Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid

3F Transportgruppen er part i nedenstående udvalgsarbejde, der er igangsat med Dansk Industri (DI) og Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) og det aftales derfor med Coop Danmark A/S, at såfremt nedenstående giver anledning til drøftelser i Coop.dk MAD, optages forhandlinger ved overenskomstfornyelsen 2023.

DI/3F Udvalget:

Parterne har i flere sammenhænge drøftet udbredelsen af arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde. Tilsvarende har parterne i en række sammenhænge drøftet mulighederne for en øget arbejdstidsfleksibilitet i forhold til overenskomstrammerne i dag. Emnerne er væsentlige for såvel virksomheder som medarbejdere.

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes fælles udvalgsarbejder på de respektive overenskomstområder, som har til formål at afdække udviklingen i forskellige arbejdsformer og virksomhedernes og medarbejdernes oplevelse af arbejdstidsregler.

Der nedsættes derfor senest pr. 1. september 2020 udvalg på henholdsvis ATL, AKT, TA, Vaskeri og Fællesoverenskomsten bestående af parterne. Udvalgene kan suppleres af virksomhedsrepræsentanter samt tillidsrepræsentanter fra de berørte brancheområder. Der udarbejdes et kommissorium for det enkelte udvalgsarbejde, som har til formål at afdække vilkår og udbredelse af forskellige ansættelsesformer. Udvalgene har samtidig til opgave at anvise konkrete initiativer, der kan imødekomme såvel behovet for tryghed i ansættelsen, som virksomhedernes behov for at kunne tilrettelægge arbejdet i de markeder, man opererer i.

Parterne kan, hvis det skønnes nødvendigt, involvere eksterne samarbejdspartnere i afdækningen, ligesom der er enighed om, at der kan søges om støtte til sådanne projekter i HTUS-fonden.

De respektive udvalg skal have færdiggjort arbejdet senest 31. december 2021 med henblik på, at udredningsarbejdet kan drøftes i de respektive arbejdsgiverbestyrelser, landsklubber og parternes organisationsudvalg forinden overenskomstfornyelsen 2023.

Bilag 5. Protokollat om samarbejde på virksomheder af alle størrelser

Parterne anerkender, at virksomheden står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, et arbejdsmarked i forandring med indførelse af blandt andet ny teknologi, fra selvkørende lastbiler til automatisering af lagre, og med senere tilbagetrækning.

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet ved drøftelse af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed.

Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle bliver i fremtiden mere og mere afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og produktive virksomheder. Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde, herunder blandt andet arbejdet med fastsættelse af mål, APV og ulykkesforebyggelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal blandt andet medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet. Det er centralt, at arbejdsmiljørepræsentanter i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanter holder særligt fokus på de strategiske opgaver, som skal løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalg eller andre samarbejdsfora.

Den senere tilbagetrækning øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø, hvilket bør ske med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Parterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi.

For at virksomheden kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer den grønne omstilling rummer i et globalt marked, øges behovet for, at virksomhedens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de arbejdsmiljømæssige udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed. Arbejdsmiljørepræsentanten er derfor en vigtig ambassadør for medarbejdernes inddragelse i blandt andet den gennemgribende omstilling i at opnå nye ambitiøse klimamål.

Såfremt der ikke er valgt medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter vil det være naturligt at anvende den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem ledelse og medarbejdere til blandt andet at inddrage de nævnte arbejdsmiljømæssige udfordringer og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå i det kommende år.

Såfremt der er valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, vil det være naturligt, at der sker drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne ved dedikerede møder, ligesom der kan nedsættes udvalg eller arbejdsgrupper om særlige temaer.

I virksomhedens arbejdsmiljøudvalg eller samarbejdsudvalg vil det være naturligt, at ledelse og medarbejderrepræsentanterne jævnligt drøfter grundlaget for et godt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med den grønne omstilling, nye teknologier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

Bilag 6. Udbringning af egne varer med underleverandører

Parterne er enige om, at i de tilfælde Coop Danmark A/S indgår aftale med eksterne vognmand om udbringning af egne varer, sikrer Coop Danmark A/S at vognmanden følger godskørselslovens § 6 stk. 3, og kontrollerer, at der aflønnes derefter.

Konstaterer 3F Transportgruppen at en vognmand beskæftiget med varelevering fra Coop Danmark A/S ikke overholder ovenstående, aftales det, at Coop Danmark A/S på anmodning fra 3F Transportgruppen, snarest muligt skal kræve, at den pågældende vognmand aflønner jf. afsnit 1, for at samarbejdet kan fortsætte.

Såfremt vognmanden ikke efterkommer pålægget i afsnit 2 senest ved udløb af indeværende måned hvor pålægget er givet, afbrydes samarbejdet.

Bilag 7. Brug af e-boks

Afskrift af aftale mellem BBA og HAK:

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

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

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

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

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

Albertslund, den 18. januar 2016

BBA

HAK

Bilag 8. Kompetence- og Udviklingsfonden

Stk. 1. Formål

Kompetence- og Udviklingsfonden har til formål at sikre udviklingen af medarbejdernes kompetencer med henblik på dels at bevare og styrke medarbejdernes

beskæftigelsesmuligheder, dels at bevare og styrke virksomhedernes konkurrenceevne.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for de aktiviteter og midler til uddannelse, som virksomhederne afsætter hertil, jf. § 21.

Stk. 2. Økonomisk grundlag

Virksomhedens bidrag kan beregnes og indbetales i forbindelse med de tilsvarende beregninger og indbetalinger af ATP for den anførte medarbejdergruppe.

Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af de mellem parterne indgåede overenskomsters dækningsområde. Opkrævningerne til fonden forestås af administrator valgt af fondens bestyrelse.

Stk. 3. Kompetence- og Udviklingsfonden

Parterne har etableret et sameje, som administrerer de i § 21 opgjorte bidrag.

De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter udarbejdet af fondens bestyrelse.

Retningslinjerne skal indeholde følgende elementer:

- Administration og opkrævning af bidrag for de enkelte overenskomstområder
- Retningslinjer for uddeling af midler til de enkelte medarbejders og virksomhedsuddannelsesudvalgs aktiviteter, jf. nedenfor
- Regnskabsaflæggelse og revision
- Afrapporteringsretningslinjer for virksomhedsuddannelsesudvalg
- Fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, hvis denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter

Fonden ledes af en bestyrelse, der sammensættes paritetisk af repræsentanter fra Coop.dk MAD og 3F's Transportgruppe.

Stk. 4. Ansøgninger

Fondens midler kan søges af enten medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten mellem Coop.dk MAD og 3F's Transportgruppe, eller af et uddannelsesudvalg, nedsat på virksomheden.

Stk. 5. Anvendelse af fondens midler

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles i henhold til § 21.

Ved afslag på ansøgning om midler fra fonden eller fra virksomhedens uddannelsesudvalg har medarbejderen ret til en skriftlig begrundelse.

Fondens beslutning er endelig.

Fondens bestyrelse kan beslutte at anvende midler til andre aktiviteter, der forekommer relevante i forbindelse med intentionerne.

Stk. 6. Andre overenskomstråder

Fonden kan beslutte at lade andre Coop-overenskomstråder indgå i den under stk. 3 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra et område ikke bruges på et andet.

Stk. 7. Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne eller ændringer heri godkendes af Coop og 3F's Transportgruppe.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtigelser eller forpligtigelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.



Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefon 70 300 300
3f.dk



Roskildevej 62
2620 Albertslund
coop.dk