



**Overenskomst 2023 – 2025
vedrørende løn og arbejdsforhold for
de i Coop Danmark A/S beskæftigede
lager- og pakhusarbejdere, chauffører
og arbejdere under 18 år**

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

Overenskomst

mellem

Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA)

for



Coop Danmark A/S

og



**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

**vedrørende løn- og arbejdsforhold for de i Coop beskæftigede la-
ger- og pakhusarbejdere, chauffører og arbejdere under 18 år**

2023 – 2025

Forord

Med denne udgave af overenskomsten er protokollaterne fra fornyelsen af Overenskomst for lager- og pakhusarbejdere, chauffører og arbejdere under 18 år, indgået 20. april 2023, indarbejdet.

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

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

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstområdet.....	7
§ 2. Arbejdstiden	7
§ 3. Tidløn	13
§ 4. Tillæg.....	15
§ 5. Akkord og bonus	16
§ 6. Overarbejde	17
§ 7. Forskudt arbejdstid.....	18
§ 8. Arbejde i holddrift.....	19
§ 9. Søgnehelligdagsbetaling.....	19
§ 10. Særlig opsparing.....	19
§ 11. Ferie.....	20
§ 12. Hele og delvise fridage.....	20
§ 13. Feriefridage	21
§ 14. Lønningsuge og -dag.....	21
§ 15. Arbejdstøj	22
§ 16. Sygdom og ulykke.....	22
§ 17. Sundhedsordning.....	23
§ 18. Børneomsorgsdage	23
§ 19. Arbejdsforholdets ophør.....	24
§ 20. Tillidsrepræsentantsbestemmelser	26
§ 21. Arbejds miljørepræsentanter	30
§ 22. Lokalaftaler	32
§ 23. Regler for behandling af faglig strid	32
§ 24. Hjemsendelse.....	33
§ 25. Barsel og adoption.....	33
§25a Barsel og adoption.....	34
§ 26. Arbejds markedspension	35
§ 27. Andre goder.....	36
§ 28. Uddannelse og kompetenceudvikling	36
§ 29. Seniorordning.....	37
§ 30. Overenskomstens gyldighed og opsigelse	38
Bilag 1. Aftale om chaufførarbejde.....	39
Bilag 2. Tjenestefrihed	39

Bilag 3. Tillægsoverenskomst for lærlinge	40
Bilag 4. Betaling for søgnehellidage	46
Bilag 5. Mødereferat af 22. februar 1999.....	48
Bilag 6. Afspadseringsaftale	49
Bilag 7. Forståelsen af afspadsering af systematisk overarbejde.....	50
Bilag 8. Protokollat om holddriftsarbejde	50
Bilag 9. Adgang til lønoplysninger	50
Bilag 10. Kompetenceudvikling og uddannelse	52
Bilag 11. Kompetence- og Udviklingsfonden.....	55
Bilag 12. Vikarer fra Vikarbureauer	58
Bilag 13. Udviklings- og Samarbejdsfond	59
Bilag 14. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.....	60
Bilag 15. Oplysninger om brug af underleverandører	61
Bilag 16. Brug af e-Boks.....	61
Bilag 17. Om forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse i § 19, stk. 4	62
Bilag 18. Kompetencer til fremtidens transport- og logistikbranche.....	63
Bilag 19. Uddannelsesrepræsentant	64

§ 1. Overenskomstområdet

Denne overenskomst omfatter alt i Coop Danmark A/S forekommende lager- og pakhusarbejde. Medmindre andet udtrykkeligt fremgår af de enkelte paragraffer, omfatter den endvidere chaufførarbejde og det arbejde, som udføres af ungarbejdere. I Coops butikker omfatter overenskomsten alene arbejde som chauffør i henhold til bilag.

§ 2. Arbejdstiden

Stk. 1. Den normale effektive arbejdstid ved dagarbejde er 37 timer pr. uge.

Stk. 2. Den ugentlige normalarbejdstid kan lægges over alle ugens 7 dage. Det er en forudsætning for placering af normalarbejdstid på en søndag, at medarbejderen oppebærer 2 sammenhængende fridage hver anden uge.

Coop har ret til at fastholde eller indføre 6 dages arbejdsuge på detail- og ferskvarerområdet.

Tillægget for arbejde på en søndag udgør pr. time

	1. marts 2023	1. marts 2024
Hovedstadsområdet	kr. 161,77	kr. 167,52
Provinsen	kr. 158,88	kr. 164,63

Note: Der er ikke ret til andre genetillæg for normalarbejdstimer på en søndag.

Stk. 3. Den daglige arbejdstid ved dagdrift lægges mellem kl. 06.00 og kl. 17.00, lørdag mellem kl. 06.00 og kl. 14.00.

Stk. 4. På ugens fem første hverdage holdes to daglige pauser af henholdsvis 30 og 12 minutters varighed. Pauserne er ikke indregnet i den ugentlige arbejdstid.

Stk. 5. Den daglige normale arbejdstid og pauserne fastlægges ved lokal forhandling. Dog er aftaler om dette spørgsmål, med de på det pågældende sted beskæftigede hovedgrupper, retningsgivende også for de arbejdere, der er omfattet af nærværende overenskomst.

Såfremt der ikke opnås enighed ved lokal forhandling, forhandles sagen mellem landsklubben og Coop, eventuelt under 3F's medvirken.

Stk. 6. ”Fire-dages vagter” kan efter lokal enighed etableres, hvor en sådan ordning imødekommer driftstekniske, beskæftigelsesmæssige eller driftsøkonomiske hensyn. Der skal lokalt mellem virksomhedsledelsen og medarbejderne være enighed om ordningen.

Medarbejdere på ”Fire-dages vagter” afvikler den normale ugentlige arbejdstid på 4 ugentlige hverdagsvagter á 9 timer og 15 minutter, idet det skal sikres, at der regelmæssigt er 2 sammenhængende fridage.

For arbejdet betales sædvanlig løn og løntillæg samt forskudttidstillæg for de timer, der falder udenfor de sædvanlige rammer for arbejdstidens lægning. Om lørdagen betales der som forskudttidstillæg overarbejdstillæg fra kl. 12.30, begyndende med tre timer med 50%-tillæg og derefter 100%-tillæg.

Weekendarbejde kan efter lokal enighed etableres på virksomheder, der har en særlig og længerevarende interesse i at udvide den ugentlige driftstid, således at behovet ikke rimeligt kan dækkes ved almindeligt overarbejde.

Til weekendarbejde ansættes medarbejdere, der ikke har anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.

Weekendarbejde skal normalt være af mindst 24 timers varighed pr. uge og kan normalt tidligst påbegyndes ved normal drifttids afslutning om fredagen.

Der garanteres de pågældende medarbejdere en indtjent ugeløn, der svarer til 37 timer ganget med den for tilsvarende medarbejdere på virksomheden i almindelig dagtid gældende timefortjeneste.

Lønnen beregnes i øvrigt som summen af den normale timeløn inkl. gældende tillæg for det præsterede antal timer. Hertil ydes for arbejde om fredagen forskudttidstillæg og for arbejde om lørdagen efter kl. 12.30 overarbejdstillæg med 50%-tillæg for de første 3 timer. For det øvrige arbejde om lørdagen samt for arbejde om søndagen ydes 100% overarbejdstillæg.

Til den indtjente løn ydes feriegodtgørelse og SH-betaling med tilsammen 20,5%.

Der beregnes fuldt ATP-bidrag.

Ældre medarbejdere, med ret til efterløn, skal have mulighed for at gå ned i arbejdstid. Dette skal ske ved at disse går på delefterløn ifølge Lov om efterløn. Arbejdstiden aftales med den lokale tillidsrepræsentant.

Stk. 7. Deltidsansættelse

a. Allerede ansatte

Mellem en allerede ansat medarbejder og virksomheden kan aftales ændring af arbejdstiden fra fuldtid til deltid, jf. Lov om deltid.

b. Nyansatte

Der kan i forbindelse med nyansættelse træffes aftale om beskæftigelse på deltid. Virksomheder må ikke benytte ansættelse af deltidsbeskæftigede til at reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.

For nyansatte deltidsbeskæftigede gælder, at medarbejderen kan opsige sit ansættelsesforhold uden yderligere varsel, når den pågældende tilbydes ansættelse på et højere timetal hos en anden arbejdsgiver.

c. Fælles bestemmelser

Den ugentlige arbejdstid skal udgøre mindst 15 timer.

For medarbejdere, der ved siden af ansættelsen er studerende, der modtager SU, folkepensionister, efterlønsmodtagere, førtidspensionister og lignende medarbejdergrupper, skal den ugentlige arbejdstid udgøre mindst 8 timer.

Den ugentlige arbejdstid kan opgøres ugentligt eller over en referenceperiode på op til 8 uger. Medarbejderens arbejdstid i referenceperioden skal planlægges med et timetal, der svarer til den aftalte ugentlige arbejdstid gange antallet af uger i referenceperioden.

Den ugentlige arbejdstid og dens placering skal skriftligt aftales ved ansættelsen eller i forbindelse med aftale om deltidsbeskæftigelse for allerede ansatte. Såfremt den deltidsbeskæftigedes arbejdstid planlægges efter overenskomstens § 2 a, planlægges arbejdstiden dog i henhold til de deri beskrevne regler.

Aflønningen af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke ydes lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end arbejdstiden for fuldtidsansatte.

Deltidsbeskæftigede er berettigede til samme tillæg for arbejde på forskudt tid, jf. overenskomstens § 7, som fuldtidsbeskæftigede.

Overarbejde, hvorved forstås arbejde ud over den planlagte daglige arbejdstid, der fastsættes i vagtplanen, afregnes efter de almindelige regler herom.

Denne bestemmelse finder ikke anvendelse på vikarer, der antages til arbejde gennem vikarbureauer, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 8. Afspadsering af systematisk overarbejde

Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.

Hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden iværksætte opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsering skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Opspart systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales om varslet opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 gange 24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Note: Se Bilag 7. Forståelsen af afspadsering af systematisk overarbejde.

Note: Varierende ugentlig arbejdstid kan iværksættes efter aftale parterne imellem, jf. protokollat fra overenskomstforhandlingerne i 2004, hvoraf fremgår, at varierende ugentlig arbejdstid kan iværksættes som en forsøgsordning indenfor rammerne af protokollatet fra overenskomstforhandlingerne i 2000.

§ 2 a. Alternativ arbejdstidsplanlægning

I stedet for arbejdstidsreglerne i § 2, kan arbejdstiden - for hele eller dele af virksomheden – planlægges efter denne bestemmelse.

Stk. 1. Den normale arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer kan placeres på op til 5 ugentlige arbejdsdage. Arbejdstiden kan placeres på alle ugens dage, samt på sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage i tidsrummet fra kl. 06.00 - 17.00. Der skal sikres to sammenhængende fridage om ugen. Hver 4. uge skal fridagene placeres lørdag og søndag.

Ingen arbejdsdag kan være under 6 timer eller over 9,25 timer.

Medarbejdere, der arbejder efter denne bestemmelse, modtager et fleksibilitets-tillæg, der udgør kr. 4,10 pr. time samt særligt tillæg for arbejde på lørdage, søndage, sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage, jf. [stk. 4](#).

Stk. 2. Fastlæggelse af arbejdstiden

Arbejdstiden skal fremgå af en arbejdstidsplan, der minimum er gældende for en periode på 4 uger. Arbejdstidsplanen skal foreligge senest 14 dage før den første dag i planen. Af arbejdstidsplanen skal det fremgå, hvilke dage der er arbejdsdage, arbejdstidens start- og sluttidspunkt, samt hvilke dage der er fridage.

Sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage

Virksomheden skal både reducere medarbejderens samlede arbejdstid og antallet af arbejdsdage i arbejdstidsplanen, når der falder en sønehelligdag eller overenskomstmæssig fridag på en af ugens første fem hverdage, i den periode arbejdstidsplanen er gældende for. For fuldtidsansatte skal arbejdstiden reduceres med 7,4 timer for hver sønehelligdag og overenskomstmæssig fridag.

Antallet af arbejdsdage i arbejdstidsplanen reduceres ved at placere et antal fridage ud over de to ugentlige fridage, jf. [stk. 1](#) i arbejdstidsplanen, der svarer til antallet af sønehelligdage eller overenskomstmæssige fridage, der falder på en af ugens første fem hverdage, i den periode arbejdstidsplanen er gældende for. Fridagen kan enten placeres på selve sønehelligdagen eller den overenskomstmæssige fridag eller på en anden arbejdsdag i arbejdstidsplanen.

Reduktionen af den samlede arbejdstid i arbejdstidsplanen foretages i den uge, hvor fridagen placeres, således at den samlede arbejdstid i ugen reduceres med 7,4 timer pr. fridag.

Stk. 3. Særligt for deltidsansatte

For deltidsansatte skal arbejdstiden reduceres med 1/5 af medarbejderens aftalte ugentlige arbejdstid for hver sønehelligdag og overenskomstmæssig fridag, der falder på en af ugens første 5 hverdage, i arbejdstidsplanen. Reduktionen foretages alene som timer i den deltidsansattes samlede antal arbejdstimer i arbejdstidsplanen.

Hvis den deltidsansattes arbejdstid normalt er placeret på 5 dage, skal antallet af arbejdsdage endvidere reduceres på samme måde som for fuldtidsansatte.

Ændring af den planlagte arbejdstid

Arbejdsgiveren kan alene ændre en allerede fastlagt arbejdstidsplan, når driftsmæssige forhold, herunder medarbejders sygdom, udeblivelse og andre for arbejdsgiver uforudsigelige forhold, taler herfor. Arbejdsgiveren skal til enhver tid iagttage et varsel på minimum 5 x 24 timer til en kalenderuges udgang. Såfremt arbejdstiden ændres med et kortere varsel, betales et tillæg for den ændrede arbejdstid, svarende til overarbejdsbetaling, jf. særlige bestemmelser for hhv. lagermedarbejdere og chauffører.

Stk. 4. Særlig honorering for arbejde på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage.

Udover det i stk. 1 anførte fleksibilitetstillæg honoreres medarbejderen for de timer, hvor medarbejderen arbejder på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage. Medarbejderen kan vælge mellem en af følgende to modeller:

a. Arbejde på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage betales med et tillæg på følgende:

1. marts 2023
kr. 80,10 pr. time

1. marts 2024
kr. 86,00 pr. time.

b. For hver time medarbejderen arbejder på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage, opspares der 30 minutters frihed i en timebank.

Opsparede timer kan afholdes i hele dage eller timer. Afholdelsen af timer opsparet i timebanken aftales mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Såfremt medarbejderen forgæves har forsøgt at aftale afholdelse af opsparede timer med virksomheden, kan medarbejderen varsle afholdelse af opsparede timer. Medarbejderen skal i den forbindelse iagttage et varsel på mindst 14 kalenderdage. Ved fratrædelse opgøres saldoen og eventuelt overskud udbetales. Opsparede timer kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.

Placeres arbejdstiden således, at arbejdsdagen helt eller delvist starter eller slutter udenfor tidsrummet 06.00 til 17.00, betales herudover tillæg efter satsen i henhold til § 7.

Stk. 5. Generelle bestemmelser

Etablering af og overgang til arbejde efter denne bestemmelse skal af arbejdsgiveren varsles med mindst 14 dage til en kalenderuges begyndelse, medmindre andet aftales. Varslet skal ikke gives til nyansatte medarbejdere, der ansættes til arbejde efter denne bestemmelse.

Ved overgang til arbejdstidstilrettelæggelse efter § 2, skal medarbejderen have et varsel på 14 dage til en kalenderuges begyndelse, medmindre andet aftales.

Denne bestemmelse gælder også for medarbejdere, der er ansat på deltid efter § 2, stk. 7.

Arbejdstilrettelæggelse efter denne bestemmelse kan ikke kombineres med lokal-aftaler vedrørende særlig arbejdstidstilrettelægge jf. § 2, stk. 6.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at der optages lokale drøftelser om arbejdstid og arbejdstidsplanlægning, således at arbejdstiden placeres mest hensigtsmæssigt i relation til de lokale forhold.

Såfremt en medarbejder måtte ønske fritagelse for at arbejde i weekenden, kan medarbejderen anmode arbejdsgiveren om en drøftelse herom. Medarbejderen kan kræve, at tillidsrepræsentanten deltager i mødet.

Det påhviler virksomheden at udlevere et bilag til lønsedlen, der oplyser om arbejdstidens begyndelse og afslutning, de enkelte dage i lønperioden, antallet af normaltimer og overtimer samt overenskomstmæssige tillæg i forbindelse med indtjeningen.

Virksomheden skal i forbindelse med medarbejderens fratrædelse opgøre arbejdstiden i arbejdstidsplanen. Eventuelle underskudstimer betales med almindelig timeløn. Eventuelle overskudstimer betales med timeløn inklusive sædvanlig overtidsbetaling.

§ 3. Tidsløn

Stk. 1. Timelønnen for lager- og pakhusharbejdere over 18 år udgør pr. time

	1. marts 2023	1. marts 2024
Hovedstadsområdet	kr. 161,77	kr. 167,52
Provinsen	kr. 158,88	kr. 164,63

Stk. 2. I ovennævnte timelønninger er inkluderet compensation for tidligere ydede specificerede tillæg, således at der ikke ydes tillæg for arbejde med specificerede varer eller grupper af varer.

Stk. 3. Lønnen for arbejdere under 18 år fastsættes som en procentsats af voksne lager- og pakhusarbejders overenskomstmæssige timeløn således:

- 17-årige 80%
- Andre 60%

Stk. 4. Lokalløn

a. Timeløn med lokalløn

Der kan på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan pr. time udgøre op til kr. 2,50.

Hvis der bliver etableret lokalløn, reduceres normaltimestelønnen efter stk. 1 tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timeløn efter stk. 1.

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

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

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 løn-
ningsperiode.

§ 4. Tillæg

Stk. 1. Funktionstillæg

Ved funktionstillæg forstås tillæg for varetagelse af de i det enkelte tilfælde nær-
mere beskrevne funktioner. Tillægget udbetales til de arbejdere, der til enhver tid
er beskæftiget ved pågældende funktion. Funktionstillægget ydes således ikke un-
der sygdom.

Håndværkertillæg

For arbejde af håndværksmæssig karakter ydes et tillæg, for så vidt sådant arbejde
strækker sig ud over én time, på kr. 6,30 pr. time.

Truckførertillæg

For arbejde med **feje- og vaskemaskiner** betales et tillæg på kr. 2,90 pr. time.

For kørsel med **trucks og traktorer** betales et tillæg som for

- distributionscentre/terminaler, Speciallageret og Odense Nonfood Center ud-
gør kr. 2,90 pr. time,
- øvrige virksomheder udgør kr. 3,65 pr. time.

For kørsel på speciallageret med **gaffelstablere**, der kræver certifikat, ydes et til-
læg på kr. 2,90 pr. time.

Fryserumstillæg

For arbejde i **fryserum** ydes et tillæg pr. fulde times arbejde på kr. 7,20 pr. time.

Palleadskillesestillæg

For **palleadskillelse** på Coops lagre ydes et tillæg, medmindre der oppebæres an-
det funktionstillæg eller personligt tillæg på kr. 2,90 pr. time.

Stk. 2. Personlige tillæg

Ved personlige tillæg forstås tillæg, der er ydet til den pågældende arbejder, og
som oppebæres uanset hvilken funktion den pågældende varetager.

Stk. 3. Anciennitetstillæg

Til medarbejdere, der har været beskæftiget uafbrudt i 9 måneder, ydes et ancien-
nitetstillæg på kr. 11,30.

Såfremt en medarbejder, indenfor en periode på 12 måneder, har flere ansættelsesperioder, er medarbejderen berettiget til anciennitetstillæg, når den samlede anciennitet udgør 9 måneder.

Stk. 4. Faglært tillæg

For hver arbejdstime, der præsteres af en medarbejder, der er i besiddelse af et erhvervsuddannelsesbevis ("svendebrev") opspares et beløb på kr. 4.00 pr. time.

Halvdelen af beløbet opsamles i henhold til protokollat af 7. maj 2007 og afregnes den mellem parterne oprettede kompetence- og udviklingsfond.

Den anden halvdel af beløbet indgår i de lokale resultatlønpuljer. Der sker således ingen udbetaling af selve tillægget til enkeltpersoner.

Medarbejdere, der er berettiget til dette faglærte tillæg, oppebærer anciennitetstillæg fra første ansættelsesdag.

Erhvervsuddannelsen skal være en for Coop Logistik relevant transport- eller logistikuddannelse (Godkendt af TUR – Transporterhvervenes Uddannelsesråd).

§ 5. Akkord og bonus

Stk. 1. Akkord eller bonusordninger skal snarest søges indført for samtlige ansatte i Coops centralafdelinger. Akkord- eller bonusbasis fastsættes ved lokal forhandling med Landsklubben, om fornødent under 3F's Transportgruppes medvirken. Endvidere er arbejdsbeskrivelse og instruks af 1. maj 1961 med senere af Landsklubben godkendte ændringer gældende.

Stk. 2. Medarbejderen omfattes af den til enhver tid gældende bonusordning efter 3 måneders ansættelse. Nærværende vilkår har forrang frem for evt. lokalaftaler vedr. bonusordninger.

Såfremt en medarbejder, indenfor en periode på 12 måneder, har flere ansættelsesperioder, er medarbejderen omfattet af ordningen, når den samlede anciennitet udgør 3 måneder.

Note: Afsnit 2 er redaktionelt indsat på forslag fra 3F.

Stk. 3. For arbejdstimer uden for områder omfattet af akkord- og bonusordninger ydes til arbejdere over 18 år, et akkordafsnitstillæg pr. time på kr. 8,40 pr. time.

§ 6. Overarbejde

Stk. 1. Generelt

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

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

- b. Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time.

- c. Overarbejdstillæg beregnes af grundlønnen.

- d. For manglende overholdelse af varslingspligt betales tillæg på kr. 150,00. Denne bestemmelse kommer dog ikke i anvendelse for overarbejde af indtil en halv times varighed.

For varslet overarbejde, som ikke kommer til udførelse, og som ikke er afvarslet før varslingsfristens udløb, betales samme tillæg.

- e. For overarbejde, som ikke har tidsmæssig sammenhæng med normalarbejdstiden garanteres en minimumsbetaling svarende til 2 timers løn plus det til pågældende klokke time fastsatte overarbejdstillæg. For fremmøde i sådanne tilfælde betales desuden et tillæg på kr. 116,00 pr. gang.

- f. For overarbejde før normalarbejdstiden, som påbegyndes mere end 1 time forud for normalarbejdstidens begyndelse, ydes der, uden for de tilfælde, der er nævnt i punkt e, et tillæg, såfremt begyndelsestidspunktet ligger i tidsrummet fra kl. 24.00 til kl. 06.00 på kr. 116,00 pr. gang.

Stk. 2. Hverdage og hverdagsfridage

- a. I tilknytning til normalarbejdstiden betales overarbejde de første 3 timer efter normal arbejdstid og for timen umiddelbart før normalarbejdstid med timeløn plus 50% i overarbejdstillæg, dog kan der maksimalt regnes med 3 overarbejdstimer á 50% pr. arbejdsdag. Overarbejde derudover betales med timeløn plus 100% i overarbejdstillæg.

På hverdagsfridage betales den første time med timeløn plus 50% overarbejdstillæg. Overarbejde derudover betales med timeløn plus 100% overarbejdstillæg.

Der er ved overarbejde på hverdagsfridage garanteret en minimumsbetaling* svarende til 4 timers løn plus overarbejdstillæg.

- b.** Overarbejde efter normal arbejdstid skal varsles dagen før. Såfremt overarbejde varsles på overarbejdsdagen inden frokost betales et halvt varskotillæg. Varsles overarbejdet samme dag efter frokostpausen betales et helt varskotillæg. Overarbejde på hverdagsfridage skal varsles senest 2 gange 24 timer før arbejdstids begyndelse.
- c.** Såfremt overarbejdet på en hverdag strækker sig udover 2 timer efter normal arbejdstids ophør, ydes 30 minutters spisepause med løn.
- d.** Såfremt overarbejdet på en hverdagsfridag strækker sig ud over 9 timer, ydes ligeledes 30 minutters spisepause med løn.

** Note til §6, stk. 2a, afsnit 3: På baggrund af en mellem parterne ført voldgift præciseres, at "den angivne minimumsbetaling gælder for den samlede arbejdsdag".*

Stk. 3. Søn- og helligdage

- a.** Overarbejde på søn- og helligdage betales med timeløn plus 100%-overarbejdstillæg.
- b.** Overarbejde på søn- og helligdage skal varsles senest 2 gange 24 timer før arbejdstids begyndelse pågældende søn- og helligdag.
- c.** Ved overarbejde på søn- og helligdage garanteres en minimumsbetaling svarende til 4 timers løn samt overarbejdstillæg, uanset arbejdstidens længde.
- d.** I forbindelse med overarbejde på søn- og helligdage ydes ingen spisepauser med løn. Såfremt overarbejdet på søn- og helligdage har en længere varighed end 9 timer, ydes der dog 30 minutters spisepause med løn.

§ 7. Forskudt arbejdstid

Stk. 1. Der ydes ikke forskudttidstillæg på arbejdstimer i tidsrummet kl. 06.00 til kl. 17.00 på hverdage.

Stk. 2. Parterne er enige om at ændre forskudttidsbetalingen for øvrige timer således, at der i videst muligt omfang sker tilnærmelse til sammenligningsområdet.

Konkret er til afløsning for alle lokale aftaler fastsat følgende satser:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Hverdage kl. 04.00* til kl. 06.00	kr. 46,19	kr. 47,81
Hverdage kl. 17.00 til kl. 21.00	kr. 39,40	kr. 40,78
Hverdage kl. 21.00 til kl. 04.00	kr. 89,24	kr. 92,37
Lørdag fra kl. 14.00 til kl. 00.00 og mandag kl. 00.00 til kl. 04.00*	kr. 96,18	kr. 99,55

**"Den lave morgensats" for så vidt angår mandag morgen alene kan anvendes for hold der starter op kl. 04.00 eller senere.*

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

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

§ 8. Arbejde i holddrift

Der henvises til Bilag 8 i overenskomsten.

§ 9. Søgnehelligdagsbetaling

Der henvises til Bilag 4 til overenskomsten.

§ 10. Særlig opsparing

Stk. 1. Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer

1. marts 2023
6,78%

1. marts 2024
8,78%

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

Med henvisning til aftale af 12. januar 2021 gælder følgende: Den enkelte medarbejder har selv fuld råderet over sin egen særlige opsparing. Den enkelte medarbejder skal selv aktivere udbetaling fra opsparingen, og tidspunkt og formål er Coop uvedkommende.

Opsparingen kan akkumuleres så længe medarbejderen ønsker det og ikke selv foretager sig noget.

En aktivitet, pt. i ProMark, tillader medarbejderen at stemple et antal gange. Hver stempeling repræsenterer pt. kr. 500,00 til udbetaling fra medarbejderens opsparing.

Lønssystemet udbetaler summen af de stemplede beløb (dog højest saldoen på opsparingen) og nedskriver medarbejderens opsparing med udbetalingen.

Har medarbejderen anmodet om et større beløb end der er opsparet, udbetales i stedet det beløb der er opsparet.

Eventuel henstående særlig opsparing afregnes og udbetales ved fratrædelse.

§ 11. Ferie

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

§ 12. Hele og delvise fridage

a. Delvise fridage

Stk. 1. Ved såvel dagdrift som holddrift beregnes 1. maj fra kl. 11.30 til kl. 17.00 som halv fridag.

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

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

Stk. 3. Med hensyn til betaling henvises til Bilag 4 om søgnehelligdagsbetaling.

Stk. 4. Presserende overarbejde kan kræves udført efter de anførte tidspunkter. I så fald er de i bestemmelserne om ”arbejde på fridage” fastsatte varslings- og udbetalingsregler gældende.

Stk. 5. Der kan lokalt træffes aftale om, at en eller flere halve fri- og helligdage bliver hele fridage. Betaling i disse tilfælde udgør helt forskudsbeløb, jf. [Bilag 4](#). Betaling for søgnehelligdage.

b. Hele fridage

Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag* er hele fridage regnet fra kl. 07.00 om morgenen, eller normal arbejdstids begyndelse, til samme tidspunkt næste dag.

På aften- og nathold regnes fridagene dog fra normal arbejdstids begyndelse dagen før Grundlovsdag og Juleaftensdag og 24 timer frem. Dette gælder dog ikke i sammenhæng med Nytårsaftensdag.

** SH-betalingen forhøjes ikke og denne udvidelse af friheden påvirker alene omkostningerne for daghold. Aftenhold og nathold arbejder normalt 30. december til 31. december kl. 06.00, hvor helligdagsdøgnet starter. Aften- og natholdets betaling vil altså ikke forøges. Evt. arbejde på daghold 31. december afregnes med overtid, jf. § 6, stk. 2, litra a hhv. § 6, stk. 3, litra a.*

§ 13. Feriefridage

Stk. 1. For alle medarbejdere under denne overenskomst beregnes, 5 feriefridage, som optjenes forholdsmæssigt i perioden fra 1. september til 31. august, og afholdes som de første feriedage fra den efterfølgende 1. september i det nye ferieafholdelsesår, jf. aftale herom i Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S.

Stk. 2. Indtil 2 af disse feriefridage kan af den enkelte afdeling, af driftsmæssige hensyn, lægges på bestemte dage, herunder også de i [§ 12](#), stk. 1 nævnte dage.

Lægningen drøftes forinden med tillidsrepræsentanten.

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

Stk. 4. Feriefridagsgodtgørelsen udgør 2,5%.

§ 14. Lønningsuge og -dag

Stk. 1. Lønningsugen er kalenderugen. Kalenderugen regnes fra mandag til søndag.

Stk. 2. Lønningsperioden er normalt 2 uger, og lønnen udbetales via medarbejderens NemKonto senest den efterfølgende torsdag inden arbejdstids ophør.

Lønseddel sendes til medarbejderens e-Boks. Coop kan med frigørende virkning sende andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter ansættelsesforholdet til e-Boks eller anden lignende løsning. Såfremt der ønskes en sådan løsning – for andre dokumenter end lønsedler samt feriekort til fratrådte – skal det varsles med 3 måneder, med mindre 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 virksomheden. Se nærmere herom i [Bilag 16](#). Brug af e-Boks.

Stk. 3. Falder lønningsdagen på en helligdag, udbetales lønnen den forudgående hverdag – eller på den efterfølgende kalenderdag. Udbetales lønnen senere end den efterfølgende kalenderdag skal Coop tilbyde at afvikle lønudbetaling gennem et forskud til de medarbejdere, der anmoder herom og en restudbetaling ved næste lønkørsel.

Stk. 4. Opstår der på grund af søgnehelligdage eller anden force majeure forsinkelser med udfærdigelsen af lønafregningsmaterialet, kan Coop afvikle lønudbetalingen gennem et forskud på lønningsdagen og en restudbetaling ved næste lønudbetaling. Aftale herom træffes på landsbasis med Landsklubben. Har forsinkelsen lokal karakter, træffes der aftale med den stedlige klub.

Stk. 5. Når en medarbejders arbejdsforhold ophører, udbetales tilgodehavende løn m.v. snarest efter, at en samlet opgørelse over medarbejderens økonomiske medlemværende med Coop har fundet sted.

§ 15. Arbejdstøj

Coop stiller hensigtsmæssigt arbejdstøj til rådighed og påtager sig vask og vedligeholdelse af dette. Arbejdstøjet forbliver Coops ejendom og må ikke fjernes fra virksomheden.

§ 16. Sygdom og ulykke

Efter 6 måneders ansættelse ydes løn under sygdom efter reglerne i Funktionærlovens § 5.

Grundlaget for beregning af sygelønnen er det, som medarbejderen ville have tjent under fraværet.

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.

Retten til betaling af sygeløn 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.

§ 17. Sundhedsordning

De medarbejdere, der har en arbejdsmarkedspensionsordning, er omfattet af en sundhedsordning.

Sundhedsordningen finansieres af medarbejderne via en reduktion i stigningen i den særlige opsparing 1. marts 2018 med 0,22%, således at den særlige opsparing alene stiger 0,48% 1. marts 2018.

Note: Denne aftale om sundhedsordning finansieringsmæssigt er indgået med den forudsætning, at den administreres af og indgår som en del af arbejdsmarkedspensionsaftalen med PFA Pension som et tillæg i form af ordningen "PFA Forebygger" jf. selskabets aftale med Falck Healthcare, og at dækningen på ordningen efter sit indhold særligt omfatter adgang til behandling i fysioterapi, kiropraktik, zoneterapi, massage og psykologisk hotline, således som "PFA Forebygger" fungerer på aftaleindgåelsestidspunktet.

§ 18. Børneomsorgsdage

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 10.

§ 19. Arbejdsforholdets ophør

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

Fra Coops side:

- Første 2 års ansættelse 7 kalenderdage
På områder med svingende råvaretilgang dog fra dag til dag inden for de første 3 uger.
- Efter 2 års ansættelse 35 kalenderdage
- Efter 3 års ansættelse 49 kalenderdage
- Efter 7 års ansættelse 91 kalenderdage
- Efter 9 års ansættelse 126 kalenderdage

Fra den ansattes side:

- Under 1 års ansættelse fra dag til dag
- Efter 1 års ansættelse 7 kalenderdag
- Efter 5 års ansættelse 14 kalenderdage
- Efter 10 års ansættelse 28 kalenderdage

Stk. 2. Opsigelse kan kun finde sted til ugens udgang. Dette gælder dog ikke de første 3 ugers ansættelse.

Stk. 3. Som afbrydelse af ansættelsesperioden regnes i denne forbindelse ikke

- sygdom og barselhvile,
- indkaldelse til aftjening af værnepligt (militær og civil), såfremt genansættelse finder sted umiddelbart efter tjenestetidens ophør,
- afskedigelse som følge af arbejdsmangel, hvor afbrydelsen er af indtil 6 måneders varighed, og at genansættelse finder sted umiddelbart efter det pågældende forholds ophør.

For overtrædelse af de i [stk. 1](#) nævnte bestemmelser betaler den skyldige til modparten det beløb, der skulle have været erlagt, såfremt overenskomstæssig opsigelse havde fundet sted.

Stk. 4. Ved opsigelser gælder følgende:

- 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. 5.000,00.
- 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 (herunder Tryghedsbeløb), forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
- c. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til litra a 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 litra a er opfyldt i forhold til den nye ansættelse.
- d. Såfremt medarbejderen er på deltid, reduceres beløbet forholdsmæssigt.
- e. Om forståelsen af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse henvises til [Bilag 17](#).

Stk. 5. 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 [Bilag 10, stk. 4, litra a](#).

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.

Stk. 6. 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 de pågældende afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold,
- at medarbejderne vælger AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse, og
- at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden.

Medarbejderne har herudover under samme forudsætninger ret til at deltage i yderligere to ugers uddannelse. I den forbindelse kan deres opsigelsesvarsel forlænges med to uger, såfremt de dokumenterer, at de gennemfører i alt 4 ugers kursus inden for det forlængede 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 yderligere to ugers uddannelse ønskes benyttet.

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

Stk. 7. Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til Coop's driftsforhold – til at søge vejledning i A-kassen/fagforeningen.

***Bemærkning:** Det bør overvejes hvorvidt der skal etableres mulighed for at benytte uddannelsesrettigheder, som er optjent i ansættelsesforholdet i en ledighedsperiode. Dette vil imidlertid forudsætte, at der sker ændringer i lovgivningen, så det bliver muligt at supplere en offentlig ydelse i en ledighedsperiode med støtte fra kompetenceudviklingsfonden.*

§ 20. Tillidsrepræsentantsbestemmelser

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.

Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.

***Note:** Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.*

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, 1. afsnit 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, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.

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.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af 3F. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade

sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokal aftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

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 6 måneder ud over det i overenskomsten bestemte.

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

Stk. 2. Hvis en Coop-virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager efter **stk. 1**, første punktum, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i A. Valg af tillidsrepræsentant, skal virksomheden rette henvendelse til Coop HR Jura, 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.

§ 21. Arbejdsmiljørepræsentanter

Gældende regler

Opmærksomheden henledes på, at ovennævnte regler

- om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter, jf. [§ 20, litra A, stk. 1](#),
- om arbejdsgiverens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadesløs, når denne udfører sit hverv, jf. [§ 20, litra B, stk. 4, afsnit 2](#), samt
- afskedigelse af tillidsrepræsentanter, jf. [§ 20, litra C](#),

i henhold til Arbejdsmiljøloven tillige er gældende for arbejdsmiljørepræsentanter, idet parterne i øvrigt henviser til aftalen om ”Virksomhedstilpasset arbejdsmiljøorganisation mellem Coop Danmark A/S og Coop Faglig for Coop ansatte”, så længe denne måtte være gældende mellem parterne.

Samarbejde og opgaver

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

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

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, 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 retigheder 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 § 20, litra B, stk. 6.

§ 22. Lokalaftaler

Stk. 1. Der kan på det enkelte arbejdssted/de lokale distributionscentre indgås lokalaftaler. Lokalaftaler indgås med tillidsrepræsentanten/Fællestillidsrepræsentanten. Lokalaftaler skal være skriftlige.

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

Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn jf. § 3, stk. 4. Sådanne aftaler skal være skriftlige og sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 2. Lokalaftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel, dog skal lokalaftaler i henhold til stk. 1, afsnit 3, opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned eller for 14-dages lønnede 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 mæglingsmøde.

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

Note: I tilknytning til ovenstående bestemmelser bevares de allerede eksisterende muligheder for indgåelse og opsigelse af lokalaftaler, herunder adgangen til at fravige overenskomstbestemmelser ved lokalaftaler, uændrede.

§ 23. Regler for behandling af faglig strid

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

§ 24. Hjemsendelse

Stk. 1. Hjemsendelse på grund af andre arbejdstageres varslede arbejdsstandsning kan ske med 1 uges varsel til en uges udgang, når andet konfliktvarsel på relevante områder viser, at Coop vil blive berørt. Varslet kan forlænges i sammenhæng med Forligsinstitutionens udsættelse af varslede konflikter.

Stk. 2. Hjemsendelse kan først få virkning, når relevante jobmuligheder under pågældende overenskomst på arbejdsstedet er udtømte. Det forudsættes herved, at medarbejderne indtil hjemsendelsestidspunktet uden begrænsning udfører de opgaver, der henhører under overenskomsten.

Stk. 3. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter hjemsendes som de sidste i de områder, hvor vedkommende er tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant.

Stk. 4. Viser det sig, at den nødvendige hjemsendelsesperiode bliver på 2 uger eller derunder, ydes der efterfølgende løndækning for de bortfaldne arbejdstimer.

§ 25. Barsel og adoption

Før børn født eller modtaget før 1. juli 2023:

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

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

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i 10 uger fra barnets modtagelse. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2. Orlov efter fødslen til den anden forælder (før: fædreorlov)

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

Stk. 3. Orlov herudover (før: forældreorlov)

Arbejdsgiveren yder betaling under orlov (tidligere forældreorlov) i indtil 20 uger.

Af disse 20 uger har den forælder, der har holdt 10 ugers orlov efter fødslen ret til at holde 9 uger, mens den anden forælder har ret til at holde 8 ugers orlov. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

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

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

De 20 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 20 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. Hvis virksomheden ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

§25a Barsel og adoption

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

a. Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov).

Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

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.

b. Under samme betingelser som i litra a betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).

c. Under samme betingelser som i litra a betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra a, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

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

De 24 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Anmærkning: Under de 10 ugers orlov efter litra a og efter § 25, stk. 1, ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 26, stk. 3.

d. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter litra a, b og c varsles med 3 uger.

§ 26. Arbejdsmarkedspension

Stk. 1. Pensionsbidraget udgør 12,22%. Medarbejderbidraget udgør 4%. Arbejdsgiverbidraget udgør 8,22%.

Med virkning fra 1. juni 2023 gælder følgende:

Bidraget udgør i alt 12,22% af lønnen. Medarbejderbidraget udgør 2%. Arbejdsgiverbidraget udgør 10,22%.

Note: Bemærk, at der alene redaktionelt er tilføjet forhøjelsen af arbejdsgiverbidragets pensionsprocent ovenfor, som modsvares af reduktionen af særlig opsparring på 0,22%, jf. Overenskomstens § 10, for at tydeliggøre finansieringen af en sundhedsordning.

Stk. 2. Grænsen for indtræden i pensionsordningen er 18 år og anciennitetskravet er 2 måneder.

For elever er grænsen for indtræden i pensionsordningen 20 år.

Stk. 3. Under de 14 ugers barselorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til arbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør

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

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 25, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 18,45	kr. 2.957,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 3,69	kr. 592,00
Samlet bidrag	kr. 22,14	kr. 3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

§ 27. Andre goder

Hidtil gældende bestemmelse vedrørende andre goder forbliver uforandrede.

§ 28. Uddannelse og kompetenceudvikling

Stk. 1. For alle medarbejdere omfattet af denne overenskomst gælder også bestemmelserne i Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop, ”Løndækning under kursus og under tillidsrepræsentanters fravær fra arbejdspladsen”, afsnit B.

Den enkelte medarbejder har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 9 måneders beskæftigelse ret til indtil to ugers frihed (uden løn) om året til deltagelse i efter- og videreuddannelse.

Stk. 2. Bidraget til Kompetenceudviklingsfonden udgør 780,00 pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år.

Se i øvrigt [Bilag 10](#) og [Bilag 11](#).

§ 29. Seniorordning

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

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

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

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. [§ 26](#), til seniorfridage.

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

Det konverterede pensionsbidrag sikre 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.

§ 30. Overenskomstens gyldighed og opsigelse

Overenskomsten gælder fra 1. marts 2023, og indtil den af en af parterne opsiges med tre måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

Albertslund, den 20. april 2023

Brugsforeningsbevægelsens
Arbejdsgiverorganisation (BBA)
Joakim Wischmann

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen
Ole Christensen

Bilag 1. Aftale om chaufførarbejde

Coop kan – evt. i særskilt selskab – ansætte chauffører, der alene udfører chaufførarbejde. Overenskomsten, der skal dække disse ansættelser er Transport- og Logistikoverenskomsten mellem DI Overenskomst I og 3F's Transportgruppe, som Coop og 3F's Transportgruppe tiltræder i forhold til hinanden uden anden tilpasning.

Hidtil gældende praksis for chaufførers arbejde på ranken videreføres uændret for ferskvareterminaler, tørvarecenter og nonfoodcenter.

Bilag 2. Tjenestefrihed

Udover hvad der fremgår af "Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S", gælder nedenstående regler for frihed med løndækning.

Til medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst, der opfylder sygelønsordningens anciennitetsbetingelser, ydes efter ansøgning fra landsklubformanden til Personaleafdelingen med angivelse af deltagernes navne og arbejdssteder frihed med løndækning i nedennævnte tilfælde:

- **Til landsklubbens delegeretmøde eller formandsmøde.**
Nødvendig frihed i forbindelse med 1 dags delegeretmøde hvert andet år.

Frihed bevilges til én delegeret for hver 50 medlemmer af hver lokal klub.
- **Til landsklubbens bestyrelsesmøder.**
Fire gange årligt.
- **Til landsklubbens forhandlingsudvalg kan bevilges nødvendig frihed i forbindelse med forhandling med Coop.**
- **Coop yder ingen frihed med betaling ved forhandling med 3F, hvor Landsklubbens medlemmer deltager.**
Betaling i forbindelse med ovennævnte frihed beregnes tilsvarende ordinær sygeløn, dog minimalt den overenskomstmæssige grundløn plus eventuelle personlige tillæg.

Bilag 3. Tillægsoverenskomst for lærlinge

§ 1. Område

Tillægsoverenskomsten gælder for lærlinge, der uddannes efter Erhvervsuddannelsesloven til transportarbejder eller chauffør eller anden hermed ligestillet uddannelse indenfor Hovedoverenskomsten mellem Coop og 3F's Transportgruppe for lager- og pakhusarbejdere, chauffører og arbejdere under 18 år.

§ 2. Lokalt samarbejde

Spørgsmål vedrørende uddannelsen af lærlinge på det enkelte arbejdssted kan behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til Erhvervsuddannelseslovens bestemmelser.

§ 3. 3F's påtaleret

Fremkommer der til 3F klage over mangelfuld uddannelse, forelægges klagen for Det Faglige Udvalg for Transportarbejdere respektive Det Faglige Udvalg for Chauffører. Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i Erhvervsuddannelsesloven.

§ 4. Den normale arbejdstid

Den i overenskomsten fastsatte arbejdstid er gældende for lærlinge, og lærlingens normale daglige arbejdstid følger arbejdsstedets voksne arbejders.

§ 5. Arbejde på forskudt tid

Der henvises til Hovedoverenskomstens § 7.

§ 6. Arbejde i holddrift

Der henvises til Hovedoverenskomstens § 8.

§ 7. Mødepligt under skoleophold

Lærlinge er i den tid, de deltager i kursus på skole, principielt afgivet til skolen i kursustiden.

Lærlinge har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle enkelte fridage, som skal indhentes gennem ekstraundervisning i den øvrige del af kursustiden.

Under skoleferier, f.eks. i forbindelse med jul, påske og pinse, har lærlinge, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde der på hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

§ 8. Skoleforberedelse

Lærlinge skal i de perioder, hvor de deltager i undervisningen på skole, forberede sig uden for skoletiden i den udstrækning, det er nødvendigt for at kunne gennemføre undervisningen på tilfredsstillende måde.

§ 9. Løn

Stk. 1. Lærlinge på erhvervsgrunduddannelsen (EGU-lærlinge) aflønnes med:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Månedsløn	kr. 11.851,59	kr. 12.266,85
Timeløn	kr. 73,92	kr. 76,51

Stk. 2. Erhvervsuddannelseslærlinge aflønnes med:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Første år		
Månedsløn	kr. 13.485,36	kr. 13.958,33
Timeløn	kr. 84,11	kr. 87,06
Andet år		
Månedsløn	kr. 15.218,52	kr. 15.750,82
Timeløn	kr. 94,92	kr. 98,24
Tredje år		
Månedsløn	kr. 17.148,90	kr. 17.750,13
Timeløn	kr. 106,96	kr. 110,71

**Disponentspecialist,
Sidste uddannelsesstrin**

Månedsløn	kr. 18.195,85	kr. 18.832,36
Timeløn	kr. 113,49	kr. 117,46

Hvis en lærling påbegynder den praktiske uddannelse efter det fyldte 25. år, aftales lønnen som den for fagets voksne arbejdere gældende normaltimeløn (grundtimeløn).

Lærlinge indgår i andet og tredje lærlingeår i de respektive ordninger vedrørende henholdsvis resultatløns eller bonus.

Parterne er enige om, at lærlinge har ret til en årlig lønforhandling. Lønforhandlingen gennemføres i første uge af marts.

Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, har lærlingen ret til dennes bistand i forbindelse med forhandlingen. Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

§ 10. Overarbejde samt arbejde på hverdagsfridage og søn- og helligdage

Der henvises til Hovedoverenskomstens § 6.

§ 11. Sygdom

Der henvises til Hovedoverenskomstens § 16.

§ 12. Løn for søgne helligdage

Der henvises til Hovedoverenskomstens § 9.

§ 13. Ferie

Stk. 1. Lærlinge er omfattet af Ferielovens bestemmelser, herunder § 42 angående lærlinge.

Stk. 2. Feriegodtgørelse udgør 12,5% af den skattepligtige indkomst, jf. Ferieloven.

Der ydes ikke feriegodtgørelse af betaling for befordring og kostpenge. Ved beregning af feriegodtgørelse ses der bort fra løn, der er udbetalt under ferien og ydet feriegodtgørelser. Feriegodtgørelsen kan aldrig udgøre mindre end normallønnen i henhold til de i § 9 nævnte satser beregnet på 37 timer pr. uge.

Stk. 3. Lærlinge med uddannelsesaftale efter Lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at uddannelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang lærlingen ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Stk. 4. Er uddannelsesforholdet på virksomheden begyndt i perioden 2. september til 31. oktober, har lærlingen en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

Stk. 5. Er uddannelsesforholdet begyndt i perioden 1. november til 30. juni, har lærlingen ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

Stk. 6. Har lærlingen ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedage i de i angivne tilfælde, giver virksomheden den i § 9 fastsatte løn i de resterende antal dage.

§ 14. Feriefridage

Der henvises til Hovedoverenskomstens § 13.

§ 15. ATP

Lærlinge er omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP fra det fyldte 16. år. Bidraget hertil udredes af parterne efter de herom fastsatte regler.

§ 16. Sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparing, afspadsring og pension

Stk. 1. Lærlinges forhold i forbindelse med løn under sygdom og tilskadekomst, børns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparing, pension og afspadsring er de samme, som er fastsat i Hovedoverenskomsten.

Stk. 2. Lærlinge omfattes af pensionsordningen i Hovedoverenskomsten, når de fylder 18 år samt har opnået anciennitet efter Hovedoverenskomstens regler.

For medarbejdere, der er 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 stk. 3.

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

Stk. 3. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 20 år, skal, indtil de fylder 20 år, være omfattet af Fællesbestemmelsernes forsikringsordning for elever.

Stk. 4. Satsen i stk. 2, afsnit 2 forhøjes fra 1. september 2020 til satserne i Hovedoverenskomsten, såfremt pensionsbetalingen for 18- til 19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 3 bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

§ 17. Befordringsgodtgørelse for lærlinge

Lærlingen har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 kilometer pr. dag (rejsedag).

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget transportmiddel anvendes.

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 svarende til reglerne i Industriens Overenskomst. Der ydes

1. marts 2023
kr. 1,18

1. marts 2024
kr. 1,23

pr. kilometer, når den samlede skolevej er 20 kilometer eller derover.

For indkvarterede lærlinge ydes befordringstilskud for rejse til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den samlede længde er mindst 20 kilometer.

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

Såfremt Coop, efter aftale med lærlingen, vælger en anden skole end den i forhold til arbejdspladsen nærmest liggende, og rejselængden ikke overstiger 20 kilometer, betaler Coop lærlingens transportomkostninger.

I øvrigt gælder regler fastsat ved Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

§ 18. Obligatorisk studierejse

Udgifter til den i uddannelsesbekendtgørelsen fastsatte obligatoriske studierejse betales af arbejdsstedet med et beløb, der årligt fastsættes af bestyrelsen for Handel-, Transport- og Servicesektorens Uddannelsesfond.

Beløbet er fastsat til kr. 3.000,00. Støtten kan dog ikke overstige de faktiske udgifter til rejse og ophold.

§ 19. Ikrafttræden og ophør

Nærværende aftale, der omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft 1. marts 2023. Aftalen løber sammen med Overenskomsten for lager- og pakhussarbejdere, chauffører og arbejdere under 18 år, og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

Bilag 4. Betaling for søgnehelligdage

Stk. 1. Med det formål at yde medarbejderne betaling for søgnehelligdage henlægger Coop for hver medarbejder et beløb svarende til 4,5% af medarbejderens ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

Stk. 2. Ved udgangen af indkomstårets sidste lønningsperiode opgøres hver enkelt af de ansatte medarbejderes søgnehelligdagskonto, og et eventuelt overskud på kontoen udbetales til medarbejderen sammen med lønnen. Et eventuelt underskud er gæld til virksomheden og der modregnes i tilgodehavende løn.

Der udbetales ikke forskud for eventuelle søgnehelligdage i denne sidste lønningsperiode, idet opsparingen jf. stk. 3 og det deraf udbetalte overskud dækker betalingen for disse dage.

Stk. 3. Søgnehelligdagsforskud afregnes i timer. Beløb fastsættes i forhold til indkomstårets antal søgnehelligdage samt timeløn. Der må ikke fastlægges et større forskudsbeløb, end der vil være dækning for med følgende års søgnehelligdagsantal, og med områdets laveste udbetalte timeløn i nærmest forudgående november måned. Efter anmodning fra overenskomstområdet tillidsrepræsentant(er) kan der fastsættes mindre forskudsbeløb, end der er dækning for. Forskudsbeløbet fastlægges hvert år i december med virkning for det følgende indkomstår.

Stk. 4. Forskudsbeløb ydes kun for søgnehelligdage, der medfører bortfald af normalarbejdstimer.

For deltidsbeskæftigede udbetales et forholdsmæssigt beløb.

Stk. 5. Udbetaling af forskudsbeløb finder sted sammen med lønnen for den lønningsuge, hvori søgnehelligdagen(e) falder. I tilfælde, hvor ferie eller lukning forhindrer udbetaling på dette tidspunkt, finder udbetalingen sted på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Stk. 6. Medarbejderne har straks fra ansættelsen ret til den i [stk. 1](#) nævnte søgnehelligdagsbetaling og den i [stk. 2](#) nævnte forskudsbetaling.

Stk. 7. Det er under alle omstændigheder en betingelse for at få udbetalt de nævnte forskudsbeløb, at den pågældende medarbejder er i arbejde sidste arbejdsdag før og – for så vidt virksomheden er villig til at beskæftige vedkommende – første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie- og/eller lukkedage.

Dokumenteret sygdom eller fravær, som skyldes en medarbejderen utilregnelig grund, samt et af arbejdsgiveren godkendt forfald, betragtes ikke som arbejdsforsømmelse, såfremt medarbejderen den første arbejdsdag efter forsømmelsen henvender sig til virksomheden og opnår en sådan godkendelse.

Arbejdsledige tidligere medarbejdere, som er berettiget til arbejdsløshedsunderstøttelse, og som i henhold til arbejdsløsheds-kassens forskrifter ikke kan få udbetalt ordinær arbejdsløshedsunderstøttelse på en søgnehelligdag, kan ved henvendelse til Coop få udbetalt det nævnte forskudsbeløb.

Det er dog en forudsætning, at der er en positiv saldo på vedkommendes søgnehelligdagskonto, og at den manglende udbetaling i givet fald kan dokumenteres.

Stk. 8. Dersom der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag krav på forskudsbeløb i henhold til nærværende aftale.

Stk. 9. Såfremt en medarbejder afgår fra en virksomhed på et tidspunkt, hvor der er underskud på hans søgnehelligdagskonto, er underskuddet gæld til virksomheden, der kan modregnes i tilgodehavende løn.

Såfremt der ved fratrædelsen er overskud på medarbejderens søgnehelligdagskonto, udbetales overskuddet sammen med den sidste lønanvisning.

Stk. 10. I tilfælde af dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdagsbetaling af dødes bo.

Stk. 11. Denne aftale er gyldig i samme periode som Overenskomsten for lager- og pakhussarbejdere, chauffører og arbejdere under 18 år.

Bilag 5. Mødereferat af 22. februar 1999

Ved et møde d.d. mellem nedennævnte parter drøftedes fornyelse af overenskomst mellem SiD og Coop for butiksansatte i Coop.

Følgende blev aftalt:

1. Overenskomsten gælder uændret fra 1. marts 1998 til 1. marts 1999.
2. Med virkning fra 1. marts 1999 bortfalder denne overenskomsts overenskomstdækning.
3. Med virkning fra samme dato gælder overenskomst for lager- og pakhusarbejdere, chauffører og arbejdere under 18 år mellem SiD og Coop for medarbejdere i Coops butikker, der pr. uge har arbejdsopgaver som chauffør i mere end halvdelen af denne overenskomsts normalarbejdstid (p.t. 18,5 timer, halvdelen af 37 timer).
4. Sådanne medarbejdere kan ansættes på deltid.
5. Ingen må gå ned i løn som følge af denne aftales iværksættelse.

Albertslund, den 22. februar 1999

Specialarbejderforbundet i Danmark
Frank Kieffer

Coop Danmark A/S
Hans Havsager

Bilag 6. Afspadseringsaftale

Rammeaftale for afspadsering af overarbejde, der ikke hidrører fra varslet opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

1. Overarbejde skal som hovedregel afspadseres, således at en time med 50% overarbejdstillæg afspadseres med 1,5 time, og 1 time med 100% overarbejdstillæg afspadseres med 2 timer.

Alternativ kan der afspadseres time for time, således at overarbejdstillægget kommer til udbetaling.

2. Afspadseringen aftales med den enkelte medarbejder på et for virksomheden passende tidspunkt.
3. Afspadseringen aftales med normalt 1 uges varsel og søges afviklet som hele dage. Optjente hele dage skal senest afvikles inden udgangen af efterfølgende kvartal.
4. Opsparingskontoen for overarbejdstimer kan overtrækkes med indtil 74 timer.

Det er en forudsætning herfor, at tillidsrepræsentanten månedligt får adgang til kollegernes hovedtal i forhold til, hvor stor en andel, der benytter overtræk af opsparings-/afspadseringskontoen og den samlede saldo.

Det første ansættelsesår kan en nyansat have et overtræk på op til 37 timer på afspadseringskontoen, og det andet ansættelsesår op til 74 timer.

5. Ved særlige omstændigheder kan der, efter lokal enighed, træffes aftale om udbetaling af overarbejde. Sådanne aftaler skal godkendes af Landsklubben.
6. Denne aftale er gyldig i samme periode som Overenskomsten for lager- og pakhusarbejdere, chauffører og arbejdere under 18 år.
7. Der kan lokalt på de enkelte centre indgås lokalaftale mellem ledelsen og den lokale tillidsrepræsentant om udbetaling af overarbejde.

Bilag 7. Forståelsen af afspadsering af systematisk overarbejde

Overenskomstens § 2, stk. 7. Afspadsering af systematisk overarbejde skal forstås på følgende måde:

Tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Det skal præciseres, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Det skal endvidere præciseres, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

Bilag 8. Protokollat om holddriftsarbejde

Fællesordning for arbejde i holddrift mellem DI Overenskomst II og 3F's Transportgruppe, betragtes som en del af overenskomsten.

Bilag 9. Adgang til lønoplysninger

Protokollat om adgang til lønoplysninger – som aftalt mellem DIO II og 3F's Transportgruppe ved overenskomstforhandlingerne 2010 (Implementeret således at BBA Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation træder i stedet for DI).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 10. 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.

Virksomheder omfattet af denne overenskomst 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.

Virksomheden 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 A 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. Fonden 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 samme virksomhed 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 B 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 op-sagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af § 19, [stk. 6](#).

[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 til virksomheder 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 11](#). [Kompetence- og Udviklingsfonden](#).

Bilag 11. 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. [Bilag 10](#).

Stk. 2. Økonomisk grundlag

Virksomhedernes 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 [Bilag 10, stk. 1](#) 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 og 3F's Transportgruppe.

Stk. 4. Ansøgninger

Fondens midler kan søges af enten medarbejdere, der er ansat på en virksomhed, der er omfattet af overenskomsterne mellem Coop og 3F's Transportgruppe, eller af et uddannelsesudvalg, der er nedsat på en virksomhed, der er omfattet af samme.

Hvis der er tale om en medarbejderfremsendt ansøgning, skal dette ske gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomstområdet.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de enkelte overenskomsters medarbejdere set i forhold til indbetalingerne fra disse.

Stk. 5. Anvendelse af fondens midler

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles i henhold til [Bilag 10](#).

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

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

Stk. 6. Kompetenceudvikling administreret i virksomheden

Medlemsvirksomheder og deres medarbejdere, der selv ønsker at administrere kompetenceudviklingsmidlerne svarende til egne indbetalinger, kan vælge at gøre dette.

En virksomhed kan forlods disponere over et beløb, der svarer til de af virksomheden i det pågældende kalenderår indbetalte beløb til fonden. Dette forudsætter dog, at der er valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden, samt at der er nedsat et uddannelsesudvalg, hvoraf halvdelen er udpeget af 3F og halvdelen af virksomheden – alle blandt de ansatte i virksomheden. Tillidsrepræsentanten indgår på medarbejdersiden, medmindre han vælger at uddelegere sin udvalgsplads til en kollega. Uddannelsesudvalget skal endvidere godkendes af fondens bestyrelse.

Koncernvirksomheder med flere arbejdssteder kan vælge kun at have ét uddannelsesudvalg.

Reglerne for tildeling af tilskud fra fondsmidler i virksomhedernes uddannelsesudvalg skal følge retningslinjerne fra fondens bestyrelse.

Hvis et virksomhedsuddannelsesudvalg har disponeret alle ”egne midler” kan der søges om midler til yderligere aktiviteter i den centrale fond.

Fonden støtter – inden for de økonomiske muligheder og efter ansøgning – kompetenceudviklingsaktiviteter som beskrevet ovenfor.

Stk. 7. Andre overenskomstområder

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

Stk. 8. 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 overenskomsterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

Bilag 12. Vikarer fra Vikarbureauer

Stk. 1. Oplysningspligt om brug af vikarbureauer

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

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til Coop, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod vikarbureauet, kan hver af overenskomstparterne begære et møde. På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes.

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

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

Stk. 2. 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 på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

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

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 BBA. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

3F's Transportgruppe kan ligeledes begære et afklarende møde overfor BBA i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende

virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos BBA. Mødet afholdes på brugervirksomheden, 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 brugervirksomheden 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.

Bilag 13. Udviklings- og Samarbejdsfond

Formål

Udviklings- og Samarbejdsfonden mellem Coop og 3F Landsklubben har til formål at understøtte aktiviteter, der udvikler og styrker Coop's logistikområde – herunder ved at styrke og udvide det organiserede arbejdsmarked. Det sker bl.a. gennem overenskomstprocessen, der sætter standarderne for løn og arbejdsvilkår i Coop's logistik og distribution. Begge parter har et fælles ansvar for at understøtte dette arbejde.

Dette kan eksempelvis ske ved at:

- Styrke samarbejdet mellem ledelsen i Coop og 3F's tillidsrepræsentanter.
- Understøtte uddannelsesaktiviteter i Coop's logistikområde, eksempelvis lokale aktiviteter om praktikpladser for unge, efter- og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere og en øget indsats for, at medarbejdere kan opnå faglært status og for vedligeholdelse af kompetencer og kvalifikationer.

Etablering

Fonden ledes af en bestyrelse, der er paritetisk sammensat og som består af indtil 6 medlemmer.

Coop og 3F-Landsklubben udpeger formanden og næstformanden. Posterne går på skift imellem parterne med 2 års interval. Beslutninger træffes i enighed. Parterne vil snarest efter overenskomstfornyelsen aftale de nærmere retningslinjer for fondens virke, herunder administrationen af fonden og anvendelse af fondens midler.

Bidrag til fonden

Fonden tilføres kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra 2. kvartal 2023 tilføres kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime.

Ved regnskabsårets afslutning tilbageføres de uforbrugte bidrag i henhold til dette protokollat til Coop og 3F-Landsklubben med halvdelen til hver, med mindre disse træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

Bilag 14. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

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

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

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

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

Bilag 15. Oplysninger om brug af underleverandører

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.

Bilag 16. Brug af e-Boks

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

1. I nogle, men ikke alle, overenskomstaftaler er der en bestemmelse om, at Coop med frigørende virkning kan sende andre dokumenter, ud over lønspecifikationer og feriekort til fratrådte medarbejdere, som skal udveksles under eller efter ansættelsesforholdet til e-Boks. Såfremt dette gøres, skal det varsles med 3 måneder, 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 Mit-ID med, ved henvendelse om sådan udlevering.

2. Ovenstående under punkt 1 gælder også for 365discount A/S.

3. I aftale om Oplysnings- og Uddannelsesfonden mellem LO og BBA ændres bidraget 1. januar 2015 til i alt 42 øre pr. arbejdstime.

Albertslund, den 18. januar 2016

BBA

HAK

Bilag 17. Om forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse i § 19, stk. 4

Overenskomtparterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2023 drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, der blev aftalt ved overenskomstfornyelsen i 2010. I den forbindelse er parterne enige om følgende fælles forståelse:

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge, som det er anført i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

1. Medarbejderen opfylder de betingelser, der fremgår af bestemmelsen, bortset fra at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.

Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:

- a) sygemeldt eller
- b) afvikler ferie eller
- c) er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller
- d) deltager i et kursus som omtalt i overenskomstens bestemmelser om afskediggelse pga. omstruktureringer, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.

Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagesen er afsluttet.

2. Medarbejderen har fast bopæl udenfor Danmark og ellers ikke ville være berettiget til dagpenge, men:

- a) Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske dagpengeregler.
- b) Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og på fratrædelsestidspunktet ville have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl udenfor Danmark.
- c) Medarbejderen under ansættelsen ikke har været medlem af en dansk A-kasse, men under ansættelsen i Danmark har været medlem af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Det er hertil en betingelse, at medarbejderen opfylder de øvrige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

Bilag 18. Kompetencer til fremtidens transport- og logistikbranche

De fælles bestræbelser på at højne bevidstheden om nødvendigheden af en fælles uddannelsesindsats revitaliseres. Målet er, at alle - såvel ledere som medarbejdere - betragter uddannelse som både en ret og en pligt. Det skal ske på en måde, så det også bliver tydeligt, at en vej til job i Coop er gennem en erhvervsuddannelse.

Parterne er enige om, at kvalificerede medarbejdere er et væsentligt element i at sikre fremtiden for branchen og konkurrencedygtige virksomheder. Der er enighed om, at dette er et fælles ansvar, og at både medarbejdere og ledelse bør medvirke til at sikre, at der uddannes lærlinge til branchen, samt at der sikres relevant efteruddannelse for nuværende medarbejdere, blandt andet i form af løft til faglært niveau.

Parterne finder, at støttemulighederne fra de fælles overenskomstfonde bør bruges til at skabe incitamenter til at styrke uddannelsesniveaue i branchen. Parterne er yderligere enige om, at ledere og medarbejdere bør rustes yderligere med kompetencer til den grønne og digitale omstilling. Parterne ønsker et stærkt fokus på uddannelse som et bidrag til at udvikle branchen.

Derfor optager parterne drøftelser om ovenstående i regi af OSU Logistik, hvor specielt det forhold at der i Coop er lovgivningsmæssige begrænsninger for ydelse af tilskud til voksenlærlinge skal drøftes.

Bilag 19. Uddannelsesrepræsentant

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

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



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



Roskildevej 62
2620 Albertslund
coop.dk



Brugsforeningsbevægelsens
Arbejdsgiverorganisation