



**Fællesbestemmelser incl.
Hovedaftale for ansatte
hos Coop Danmark.
21. udgave 2023-2025**

FÆLLESBESTEMMELSER
VEDRØRENDE
ARBEJDSFORHOLD I COOP DANMARK A/S

21. UDGAVE

ALBERTSLUND
Juni 2023

Indholdsfortegnelse

Forord til 21. udgave	3
Generelle aftaler mellem HAK og BBA	5
Samarbejdsaftale mellem HAK og BBA	7
1. Samarbejdets mål og midler	7
2. Information og høring	8
3. Samarbejdsudvalget	10
4. Oprettelse af samarbejdsudvalg	14
5. Ikrafttræden og varighed	19
Aftale om ligebehandling	20
Protokollat om teknologitillidsrepræsentant	23
Samarbejdsnævn	24
Information om større ændringer og analyseprojekter	25
Tryghedsaftale	27
Feriekontoordning	32
Ferienævn	34
Anvendelse af uhævet feriegodtgørelse	35
Protokollat om ferie	37
Protokollat om feriefridage	39
Aftale om arbejdsmarkedspension	41
Forsikringsordning for elever	46
Bidrag til uddannelsesudvikling	47
Fravær i forbindelse med børns sygdom	48
Anciennitetsregel	50
Ligelønsloven	52
Aftale om natarbejde og helbreds kontrol	56
Socialt Kapitel	59
Seniorbestemmelser og Seniorpolitik	60
Implementering af direktiver	61
Arbejdstidsdirektivet	62
Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde	64
Protokollat om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse	68
Protokollat om arbejde med ansættelseskontrakter eller -forhold	72
Protokollat om forståelse af implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse.	73
Aftale om implementering af direktiv om forældreorlov	74
Aftale om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet	76
Aftaler mellem Coop Danmark og Coop Faglig	78
Tjenestefrihedsbestemmelser	78
Frihed til landsklubarbejde	82
Ferieboliger for medarbejdere	84

Hovedaftale mellem Landsorganisationen i Danmark (LO) og Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA)	86
Hovedaftalen af 1973 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.....	89
Bilag til Hovedaftale af 10. maj 1990	96
Bilag til Hovedaftale af 10. maj 1990	97
Bilag til Hovedaftale af 10. maj 1990	99
Bilag til Hovedaftale af 22. april 1993	100
Bilag til Hovedaftale af 22. april 1993	101
Norm for regler for behandling af faglig strid	103
Forretningsorden for afskedigelsesnævnet.....	108
mellem Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA) og Landsorganisationen i Danmark (LO)	108
Afskedigelsesnævn.....	111
Aftale om oplysnings- og uddannelsesfonden	112

Forord til 21. udgave

21. udgave af ”Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark” er udarbejdet efter fornyelsesforhandlingerne i april 2023.

Fællesbestemmelserne indeholder aftaler mellem Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA) og Handelsområdets Koordinationsudvalg (HAK) samt Coop Faglig.

Hovedaftalen med tilhørende aftaler mellem BBA og FH findes i en særlig hånd-bog.

Fællesbestemmelserne mellem BBA og HAK skal forhandles næste gang i 2025.

BBA
Coop HR Jura

Claus Eefsen
Forhandlingschef

Generelle aftaler mellem HAK og BBA

GENERELLE AFTALER

MELLEML

HANDELSOMRÅDETS KOORDINATIONSUDVALG (HAK)

OG

**BRUGSFORENINGSBEVÆGELSENS
ARBEJDSGIVERORGANISATION
(BBA)**

Samarbejdsaftale mellem HAK og BBA

SAMARBEJDSAFTALE

mellem

HANDELSKARTELLET I DANMARK

og

COOP DANMARK A/S

1. Samarbejdets mål og midler

Handelskartellet og Coop er enige om, at en stadig forbedring af Coops konkurrencedygtighed samt de ansattes arbejdstilfredshed er en forudsætning for Coops fortsatte udvikling og for større trivsel og tryghed for medarbejderne.

I bestræbelserne på at nå disse mål må også forbrugernes interesser tilgodeses.

Udvikling og effektivisering af Coop er en fælles interesse for ledelse og ansatte. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for Coops konkurrenceevne, beskæftigelse, arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed.

Der er enighed om, at disse mål realiseres gennem et systematisk samarbejde mellem ledelse og ansatte på alle niveauer i virksomheden.

Det daglige samarbejde

Udviklingen af det daglige samarbejde bygger på et samspil mellem ledelse og ansatte. Motiverende ledelsesformer og en aktiv medvirken fra medarbejdere og deres valgte tillidsrepræsentanter er nødvendige betingelser for udvikling af samarbejdet i virksomheden.

Der skal derfor anvendes ledelses-, samarbejds- og informationsformer, der tilskynder til, at flest mulige medarbejdere inddrages i tilrettelæggelsen og organiseringen af det daglige arbejde. Derved sikres de ansattes medvirken til ved deres viden, indsigt og erfaring at bidrage til en udvikling af

virksomheden, og til at den daglige drift af de enkelte afdelinger kan foregå på en hensigtsmæssig og effektiv måde.

En decentralisering og delegering til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere skal derfor indgå i disse bestræbelser. Det betyder, at synspunkter, ideer og forslag skal fremkomme på et så tidligt tidspunkt, at disse kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Samarbejdsformer

På arbejdsstederne kan det daglige samarbejde følges og udvikles gennem samarbejdsudvalg bestående af repræsentanter for de forskellige medarbejdergrupper på arbejdsstedet. Da arbejdslederne og medarbejdernes tillidsrepræsentanter er nøglepersoner i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, bør arbejdslederne også repræsenteres i samarbejdsudvalgene, ligesom medarbejdere overalt, hvor der oprettes samarbejdsudvalg, skal repræsenteres i samarbejdsudvalgene af deres valgte tillidsrepræsentanter.

På arbejdssteder, hvor oprettelse af samarbejdsudvalg ikke sker, må samarbejdsaftalens formål søges opfyldt ved afholdelse af personalemøder, f.eks. 4 - 6 gange årligt, eller ved andre samarbejdsformer, f.eks. kontaktudvalg.

Samarbejdsudvalget kan beslutte at tilrettelægge samarbejdsudvalgets arbejde under hensyntagen til lokale behov og ønsker, såfremt formålet med nærværende aftale ikke forspildes og såfremt aftalens forpligtelser overholdes, herunder at alle virksomhedens medarbejdere omfattes af samarbejdsudvalgets arbejde.

Såfremt der finder en sådan lokal tilrettelæggelse af samarbejdsudvalgets arbejde sted, kan såvel a-siden som b-siden i samarbejdsudvalget opsige denne lokale aftale til ophør med et varsel på 3 måneder.

2. Information og høring

Information mellem ledelse og ansatte er af afgørende betydning for samarbejdet.

Informationen skal rettes mod såvel den enkelte medarbejder som mod grupper af medarbejdere. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget. Informationen er nødvendig for, at de ansatte kan medvirke ved udformningen af deres egen arbejdsituation.

Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer og skal være udformet på en sådan måde, at den er klar og let forståelig. Informationen skal tilpasses de grupper af ansatte, den er tiltænkt.

Såvel ledelse som ansatte er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige informationsproces.

Information til samarbejdsudvalget

Et effektivt og godt samarbejde forudsætter, at samarbejdsudvalget er velinformet om virksomhedens forhold og udvikling. Viden og indsigt hos alle parter er forudsætningen for, at samarbejdsudvalget kan fungere.

Det påhviler virksomhedens ledelse - med henblik på arbejdet i samarbejdsudvalget - løbende at informere udvalget om virksomhedens:

- a. økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold
- b. beskæftigelsesforhold
- c. større ændringer og omlægninger bl.a. i anvendelse af ny teknologi i produktionen og administrationen, herunder i datamaskinbaseret teknologi og systemer

Ligeledes påhviler det medarbejdernes repræsentanter at holde samarbejdsudvalget orienteret om forhold på arbejdsstedet, som har betydning for samarbejdsklimaet.

Den information, der gives som led i drøftelserne af opgaverne, kan ikke omfatte forhold, hvorved parternes interesser kan lide skade, og oplysninger kan heller ikke kræves om personlige forhold.

Samarbejdsudvalgets medlemmer kan i særlige tilfælde pålægges fortrolighed om informationer givet i samarbejdsudvalget. Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i samarbejdsorganerne, må ikke viderebringes. Der skal gives en nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed.

Information til den enkelte medarbejder

For at sikre at alle ansatte holdes orienteret om arbejdet i samarbejdsorganerne, påhviler det samarbejdsudvalget at udvikle og fremme informationsformer, som kan løse denne opgave.

Det påhviler endvidere medlemmerne af samarbejdsudvalget at holde alle medarbejdere, som er ansat i virksomheden, orienteret om arbejdet i samarbejdsudvalget, herunder de beslutninger som træffes i udvalget.

De enkelte medarbejdere modtager endvidere information om forhold på arbejdsstedet, der vedrører deres egen arbejdssituation, fra deres nærmeste overordnede. I informationen indgår eventuelle ændringer i tekniske, uddannelses- og miljømæssige forhold for den enkelte.

3. Samarbejdsudvalget

I samarbejdsudvalget lægges rammerne for samarbejdet mellem ledelse og ansatte på alle niveauer.

Det er samarbejdsudvalgets overordnede opgave at udvikle samarbejdet overalt i virksomheden således, at det bliver til gavn for virksomheden, den enkelte medarbejder og de almene forbrugerinteresser. Det sker i samarbejdsudvalget ved at:

- følge og udvikle det daglige samarbejde og engagere så mange som muligt i dette arbejde
- tilvejebringe og bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold, øge de ansattes trivsel og tryghed
- øge de ansattes forståelse for virksomhedens situation med hensyn til drift, økonomi og konkurrencedygtighed

Opgaver

Samarbejdsudvalget skal inddrages i følgende opgaver:

- a. Tilrettelæggelse af principper for de lokale arbejds- og velfærdsforhold samt principper for virksomhedens personalepolitik over for de personalegrupper, der er repræsenteret i samarbejdsudvalgets gruppe b.

- b. Udarbejdelse af principper for uddannelse og omskoling af ansatte, som skal betjene ny teknologi.
- c. Fastlæggelse af principper for virksomhedens interne indsamling, opbevaring og brug af persondata.
- d. Udveksle synspunkter og behandle forslag vedrørende retningslinjer for produktions- og arbejdstilrettelæggelse og gennemførelse af større omlægninger i virksomheden.
- e. Vurdering af de tekniske, økonomiske, personale-, uddannelses- og miljømæssige konsekvenser vedrørende indførelse af ny eller ændringer i bestående teknologi, herunder datamaskinbaseret teknologi og systemer, når indførelsen eller ændringerne er af væsentligt omfang.
- f. Orientering om forslag til eventuelle produktivitetsfremmende lønsystemers principielle opbygning, virkemåde og anvendelighed samt muligheder for etablering af fondsdannelser som uddannelsesmæssige og sociale formål.

Bortfald af arbejdssteder

Sker der efter en vurdering af konsekvenserne ved indførelse af ny teknologi, jf. førnævnte punkter, bortfald af arbejdssteder, skal virksomheden søge at omplacere og eventuelt omskole den enkelte ansatte til andet arbejde i virksomheden, jf. Tryghedsaftalen mellem Handelskartellet og Coop.

Ansatte, der afskediges på grund af indførelse af ny teknologi, gives passende frihed i opsigelsesperioden til efter samråd med Jobcentret at deltage i et arbejdsmarkedskursus, der er relevant for ny beskæftigelse. Kursets varighed kan højst andrage 4 uger.

Kursusafgift og eventuelt løntab udredes af virksomheden i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige for så vidt angår medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i de sidste 12 måneder.

Deltagelse i arbejdsmarkedskursus forudsætter dog, at der ikke i opsigelsesperioden fra Coops side er fremsat et passende beskæftigelsestilbud, jf. Tryghedsaftalen mellem Handelskartellet og Coop.

Arbejdsform

Udformning af principper forudsætter en forpligtelse for begge parter til medbestemmelse i samarbejdsudvalget at tilstræbe enighed og gennemføre det aftalte.

Hver af parterne kan opsigte aftalte principper med to måneders varsel og kræve optaget forhandlinger i samarbejdsudvalget om nye principper.

Inddragelse af samarbejdsudvalget skal ske på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Når der på et samarbejdsudvalgsmøde behandles spørgsmål, som alene vedrører et begrænset område, og dette område ikke i forvejen er repræsenteret i begge grupper, bør der tilkaldes repræsentanter herfra til drøftelse af spørgsmålet.

I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget søge vejledning fra Samarbejdsudviklingsnævnet (SUN) og de berørte faglige organisationer. En sådan vejledning skal indhentes, når en af grupperne i samarbejdsudvalget fremsætter ønsker derom.

Rammer for samarbejdet

I samarbejdsudvalget drøftes alene principperne for tilrettelæggelsen af de lokale arbejds- og velfærdsforhold og virksomhedens personalepolitik.

Finder en af grupperne i samarbejdsudvalget, at der i et konkret tilfælde er handlet i strid med de aftalte principper, behandles spørgsmålet i samarbejdsudvalget.

Ved behandling af opgaverne skal samarbejdsudvalget respektere gældende love og bestemmelser samt faglige overenskomster.

Udvalget kan ikke behandle spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af overenskomstmæssige eller lokale lønaftaler, og som normalt fastlægges ad forhandlingens respektive fagretlige vej.

Informationsformidling

Samarbejdsudvalget har til opgave at udvikle informationsformer og -systemer, der kan holde alle ansatte informeret om arbejdet i samarbejdsudvalg, underudvalg m.v.

Informationer fra samarbejdsudvalg og nedsatte underudvalg til de ansatte kan udsendes i form af referater, personaleblad, opslag m.v. De kan endvidere gives ved orienteringsmøder, i informationsgrupper o. lign.

Informationen skal tilpasses de grupper, den vedrører, og virksomhedens øvrige informationssystemer.

Møder

Samarbejdsudvalget holder 6 ordinære møder årligt, medmindre andet aftales lokalt.

Møder afholdt i arbejdstiden må ikke medføre tab af arbejdsfortjeneste for udvalgsmedlemmerne. Møder skal så vidt muligt afholdes (påbegyndes) i samtlige medlemmers normale arbejdstid.

Ekstraordinære møder holdes, når der er enighed herom, eller når en af grupperne foreslår det med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet. Formanden drager da omsorg for, at mødet så vidt muligt afholdes inden 8 dage.

De med samarbejdsudvalget forbundne omkostninger bestrides af Coop, som også stiller egnet lokale til rådighed for møderne. Møderne afholdes i videst muligt omfang i arbejdstiden, og må ikke medføre tab af arbejdsfortjeneste for udvalgsmedlemmerne. Anses det for nødvendigt, at et udvalgs-møde afholdes på eller udstrækkes til tidspunkter, der for hele udvalget eller enkelte af udvalgets medlemmer ligger uden for normalarbejdstiden, afregnes der efter de overarbejdsregler, der gælder for de enkelte.

Øvrige omkostninger, hvis afholdelse anses for nødvendig for opfyldelse af samarbejdsaftalens formål afholdes tillige af Coop.

Formand, næstformand og sekretær

Som formand fungerer en på det pågældende arbejdssted ansvarlig leder, og næstformanden vælges af gruppe b.

Formanden leder møderne, og i hans forfald ledes de af næstformanden.

Næstformandens normale arbejde i virksomheden må ikke være en hindring for varetagelse af de opgaver, som samarbejdsudvalget påfører ham. Virksomheden stiller fornøden kontormæssig assistance til rådighed i forbindelse med dennes opgaver i samarbejdsudvalget. Næstformanden skal af ledelsen løbende holdes informeret om forhold, som vil kunne forelægges samarbejdsudvalget.

Parterne vælger i fællesskab en sekretær. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Dagsorden og referat

Formand og næstformand samt sekretær udarbejder i fællesskab en detaljeret dagsorden for møderne, der indkaldes til med mindst 8 dages skriftligt varsel, hvorefter mødedato og dagsorden bekendtgøres for alle ansatte. Det bør tilstræbes, at samarbejdsudvalgsmøderne holdes på faste mødedage.

Over drøftelserne i samarbejdsudvalget udarbejder sekretæren et referat med angivelse af de konklusioner, der træffes på mødet.

Referatet skal senest 8 dage efter mødet være underskrevet af formand og næstformand og umiddelbart derefter gøres tilgængeligt for de ansatte.

Underudvalg

Samarbejdsudvalget er det organ, der samler og koordinerer alle de samarbejds-mæssige aktiviteter. Samarbejdsudvalget kan i den forbindelse være initiativtager til udarbejdelse af analyser og rapporter, der kan danne grundlag for udvalgets fremtidige arbejde.

Samarbejdsudvalget kan i den forbindelse nedsætte permanente underudvalg eller ad hoc-udvalg, f.eks. afdelingsudvalg, teknologiudvalg, uddannelsesudvalg, kantineudvalg m.v.

Det er samarbejdsudvalgets opgave at sikre, at der inden igangsætning af et underudvalg udarbejdes en nærmere beskrivelse af dette udvalgs arbejdsopgaver.

Underudvalg skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde.

4. Oprettelse af samarbejdsudvalg

I virksomheder, der beskæftiger 35 ansatte og derover inden for samme geografiske enhed, oprettes et samarbejdsudvalg, hvor enten arbejdsgiveren eller et flertal blandt de ansatte foreslår det. Virksomheden kan få bistand fra Samarbejdsnævnets sekretariat til oprettelse af samarbejdsudvalg. Ønsker ingen af parterne i virksomheden oprettelse af samarbejdsudvalg, anbefales det, at der jævnligt afholdes orienteringsmøder mellem ledelse og ansatte.

Oprettelse af samarbejdsudvalg skal indberettes til Coop Danmark, HR-afdelingen, Roskildevej 65, 2620 Albertslund, der sørger for videresendelse til Samarbejdsnævnet og for den information, der til enhver tid er aftalt mellem parterne.

Sammensætning, valg og valgbarhed

Samarbejdsudvalget består af to grupper.

Gruppe a repræsenterer den ansvarlige ledelse og øvrige overordnede medarbejdere, jf. Hovedaftalen mellem LO og Coop Danmark.

Gruppe b repræsenterer de øvrige ansatte i Coop Danmark.

Antallet af repræsentanter udgør:

På arbejdssteder, hvor der er beskæftiget

	Gruppe a	Gruppe b
Indtil 50 ansatte	2	2
- 100 ansatte	3	3
- 200 ansatte	4	4
- 500 ansatte	5	5
over 500 ansatte	6	6

På arbejdssteder, hvor der er beskæftiget over 1000 ansatte, kan antallet af repræsentanter efter aftale forøges.

Hver af grupperne kan udpege et antal stedfortrædere, dog højst 1 for hvert medlem. Stedfortræderne indtræder i udvalget ved ordinære medlemmers forfald.

Ved et ordinært medlems fratræden fra virksomheden udpeges eller vælges et nyt medlem til samarbejdsudvalget.

Ved valg af repræsentanter og stedfortrædere til samarbejdsudvalget skal det i størst mulig udstrækning tilstræbes, at sammensætningen bliver så repræsentativ som muligt i personalemæssig, faglig og afdelingsmæssig henseende.

Repræsentanter for gruppe a udpeges af Coops ledelse. Arbejdslederne skal være repræsenteret i henhold til særlig aftale herom mellem Coop og de

overordnedes respektive organisationer. Repræsentanter til gruppe b vælges af og blandt de øvrige medarbejdere, dog således at overenskomstmæssigt valgte tillidsrepræsentanter er fødte medlemmer af udvalget. Er der flere tillidsrepræsentanter, end gruppe b skal omfatte, foretages valget mellem tillidsrepræsentanterne. Skal der vælges flere medlemmer til gruppe b, end der er tillidsrepræsentanter, foretages valget blandt de øvrige medarbejdere. Til valgbarhed kræves de samme betingelser som for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.

Valgperioden er for begge grupper 2 år. Genvalg kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, hvis et medlem forlader virksomheden eller ophører med at være tillidsrepræsentant.

Af hensyn til kontinuiteten i udvalgsarbejdet bør det tilstræbes, at kun halvdelen af gruppe b's medlemmer er på valg hvert år.

Medlemmerne af samarbejdsudvalgets gruppe b nyder ved evt. afskedigelse samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter.

Såfremt der inden valget til samarbejdsudvalget stilles krav herom, kan b-siden i samarbejdsudvalget suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de ordinære samarbejdsudvalgsmedlemmer eller tillidsrepræsentanter.

Med grupper forstås særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse.

Der vil således være tale om grupper, som ikke umiddelbart er repræsenteret i samarbejdsudvalget, men som alligevel skal have sæde i samarbejdsudvalget, når de vælges hertil.

Det er en betingelse for at opnå repræsentation, at disse grupper inden valget anmoder herom. Det forudsættes i den forbindelse, at valget til samarbejdsudvalget annonceres i så god tid, at disse grupper får mulighed for at varetage deres interesser gennem en anmodning om repræsentation.

Ved valg af supplerende repræsentanter skal der bl.a. tages hensyn til størrelsen af virksomheden, antal medlemmer af samarbejdsudvalget, organisationerne omfattet af aftalen, antallet af ikke-repræsenterede grupper i forhold til det samlede antal lønmodtagere på virksomheden.

Gruppe a i samarbejdsudvalget udvides eventuelt med et antal medlemmer, som maksimalt svarer til antallet af supplerende repræsentanter i gruppe b.

Ophævelse

I virksomheder, der har etableret samarbejdsudvalg, men som i en periode på 4 måneder beskæftiger under 35 ansatte, kan samarbejdsudvalget nedlægges, når én af parterne ønsker det.

Nedlæggelse af samarbejdsudvalg kan kun ske efter en indgående drøftelse i udvalget, og såfremt det besluttes at nedlægge samarbejdsudvalget, anbefales det, at ledelse og ansatte i virksomheden finder frem til samarbejdsformer, der tilgodeser denne aftales mål og midler i afsnit 1.

Samarbejdsudviklingsnævnet og det pågældende overordnede samarbejdsudvalg orienteres om nedlæggelsen.

Nedlæggelse af et samarbejdsudvalg skal indberettes til Coop Danmark HR-afdelingen, Roskildevej 65, 2620 Albertslund, som videregiver meddelelse til Samarbejdsnævnet.

Samarbejdsorganisation

Ud over de lokale samarbejdsudvalg på de enkelte arbejdssteder, kan der, hvor det findes formålstjenligt, etableres overordnede samarbejdsudvalg (OSU) til varetagelse af opgaver, som vedrører samtlige arbejdssteder inden for et afgrænset organisationsområde, f.eks. de respektive butikskæder.

De overordnede samarbejdsudvalg fungerer efter samme regler, som gælder for de lokale samarbejdsudvalg.

Der oprettes - som øverste organ i samarbejdsorganisationen - et Samarbejdsudviklingsnævn (SUN) omfattende samtlige arbejdssteder i Coop Danmark og med en dækkende repræsentation af de interne personaleorganisationer og for Coop Danmarks ledelse. SUN afgør, hvad en dækkende repræsentation er.

Samarbejdsudviklingsnævn

Samarbejdsudviklingsnævnets opgaver er, at

- drøfte principielle og generelle spørgsmål, som omfatter alle arbejdssteder.

- udføre oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til fremme af samarbejdet på arbejdsstederne.
- bistå med oprettelse af samarbejdsudvalg og vejlede dem deres virksomhed.

Opgaverne kan løses dels ved nævnets egen foranstaltning, dels i samarbejde med egnede organer for oplysning, uddannelse og forskning. I tilknytning til Samarbejdsudviklingsnævnet og med referat til dette kan nedsættes andre udvalg, f.eks. sikkerhedsnævn, uddannelsesnævn, arbejdsstudienævn og andre nævn som der midlertidigt eller varigt måtte være behov for.

Derudover behandles fortolkningsspørgsmål og påståede brud på Samarbejdsaftalen i Samarbejdsudviklingsnævnet, såfremt det ikke har været muligt at bilægge uenigheden ved drøftelse i det lokale eller overordnede samarbejdsudvalg.

Samarbejdsnævn

Mellem parterne nedsættes et Samarbejdsnævn, hvori indtræder 3 repræsentanter fra Handelskartellet i Danmark og 3 repræsentanter fra Coop.

Parterne holder til enhver tid hinanden underrettet om navnene på disse repræsentanter.

Parterne vælger i fællesskab en sekretær. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Samarbejdsnævnet fortolker samarbejdsaftalen og behandler brud på denne, såfremt det ikke er lykkedes at bilægge uenigheden i Samarbejdsudviklingsnævnet (SUN).

Hver af parterne kan indbringe sagen for Samarbejdsnævnet vedlagt referat fra drøftelserne om uoverensstemmelsen. Når sagen indbringes for nævnet kan der indhentes supplerende oplysninger.

Det påhviler herefter Samarbejdsnævnet at søge sagen bilagt ved forhandlinger med de implicerede parter.

Hvis det herefter ikke lykkes at opnå enighed, kan Samarbejdsnævnet, når en af parterne anmoder herom, tiltrædes af en opmand, der udpeges af Samarbejdsnævnet. Kan enighed om valg af opmand ikke opnås, udpeges denne af formanden for Arbejdsretten.

Nævnet behandler herefter sagen efter de almindelige retningslinjer, der gælder for behandling af faglig voldgift. Medmindre det under nævnsbehandlingen lykkes at få sagen forligt, afsiges kendelse, og drejer sagen sig om brud på aftalen, kan der idømmes den part, der har begået bruddet, en bod. Afgørelsen om bodsansvar og størrelsen af en eventuel bod fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side.

5. Ikrafttræden og varighed

Denne aftale, der ikke på noget område forringer gældende kollektive aftaler, træder i kraft den 23. marts 2005.

Samarbejdsaftalen er gældende indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. juli, dog tidligst 1. juli 2008.

Den af parterne, der måtte have ønske om ændringer i Samarbejdsaftalen skal 12 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Samarbejdsaftalen.

Albertslund, den 29. marts 2005

Handelskartellet i Danmark

(sign. Jørgen Hoppe)

Coop Danmark A/S

(sign. Hans Havsager)

Aftale om ligebehandling

TILLÆGSAFТАLE TIL SAMARBEJDSAFTALE AF 14. MAJ 1998

§ 1 AFTALENS OMFANG

Denne aftale er en tillægsaftale til Samarbejdsaftalen af 14. maj 1998 indgået mellem Handelskartellet i Danmark og Coop Danmark A/S. Tillægsaftalen omfatter alle forhold, der fremmer ligebehandling af kvinder og mænd i den enkelte virksomhed.

§ 2 FORMÅL

1. Parterne er enige om at arbejde aktivt for at fremme ligebehandling mellem kvinder og mænd i arbejdslivet. Formålet er at fremme en udvikling, så alle arbejdstagere, uanset køn og etnisk baggrund, får samme muligheder for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt ansættelsesvilkår i øvrigt.
2. Der er enighed om at tilstræbe en mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd i de jobtyper og ansættelsesfunktioner, hvor erhvervsvalg og rekruttering har vist sig at være kønsbestemte.
3. Det anbefales, at der ved tilrettelæggelse af principper for virksomhedens personalepolitik tages passende hensyn til, at erhvervsarbejde kan forenes med forælderrollen.
4. Det anbefales endvidere, at den enkelte virksomhed gennem personalepolitikken søger at sikre et arbejdsklima uden:
 - a. uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinder og mænds værdighed på arbejdsstedet.
 - b. diskrimination af arbejdstagere på grund af etnisk baggrund.
 - c. diskrimination af en person, der klager, eller en person der ønsker at vidne eller vidner i tilfælde af en klage.

§ 3 ANSVAR OG INFORMATION

1. Coop er ansvarlig i henhold til gældende lovgivning for ligebehandling på det enkelte arbejdssted.
2. Coop skal samarbejde med de ansatte om fastlæggelse af retningslinjer for dette arbejde samt om udvikling af eventuelle programmer for ligebehandling af kvinder og mænd, og herunder overveje om fysiske arbejdsforhold er indrettet således, at de passer både kvinder og mænd.
3. Det påhviler Coops ledelse at informere samarbejdsudvalgene, herunder de overordnede samarbejdsudvalg, og nedsætte ligebehandlingsudvalg om forhold, der har betydning for arbejdet med ligebehandling i virksomheden. Informationen skal gives i overensstemmelse med de retningslinjer, der gælder i Samarbejdsaftalen.
4. Ligeledes påhviler det medarbejderrepræsentanterne at holde de respektive samarbejdsudvalg orienteret om medarbejderreaktioner på ligebehandlingsarbejdet.

§ 4 UDVALG

1. Hvor der har oprettet samarbejdsudvalg, behandler dette udvalg ligestillingsspørgsmålene. Underudvalg kan nedsættes i henhold til de retningslinjer, der gælder i Samarbejdsaftalen.
2. Hvor der ikke er oprettet samarbejdsudvalg, kan der nedsættes et udvalg om ligebehandlingsspørgsmål, hvor det er hensigtsmæssigt.

§ 5 UDVALGETS OPGAVER

1. Udvalget skal inddrages ved udarbejdelse af principper for ligebehandling, jf. Samarbejdsaftalens afsnit 3. Det samme gælder ved tilrettelæggelse af uddannelse og omskolingsarbejdet, som har betydning for ligebehandling af kvinder og mænd i virksomheden.
2. Såfremt ændringer i produktions- og arbejdstilrettelæggelsen samt gennemførelse af større omlægninger i virksomheden har indvirkninger på ligebehandlingsspørgsmål, skal disse behandles i udvalget.

3. Udvalget kan, såfremt der er behov herfor, igangsætte en kortlægning, som viser forholdet mellem kvinder og mænd på områder som: rekruttering, ansættelse, afskedigelse, principper for lønfastsættelse, uddannelse og avancement.

§ 6

SAMARBEJDSUDVIKLINGSNÆVNET

Samarbejdsudviklingsnævnet medvirker til fremme af ligebehandling mellem kvinder og mænd i virksomheden gennem information og rådgivning af samarbejdsudvalgene, jf. Samarbejdsaftalens afsnit 4.

§ 7

BEHANDLING AF UOVERENSSTEMMELSER

1. Uoverensstemmelser om ligebehandling behandles efter Samarbejdsaftalens regler.
2. Uoverensstemmelser om løn- og afskedigelsesspørgsmål behandles dog efter de almindelige regler for behandling af faglig strid, som er aftalt mellem overenskomstparterne.

§ 8

IKRAFTTRÆDEN OG VARIGHED

Denne aftale, der ikke på noget område forringer gældende kollektive aftaler, træder i kraft den 1. oktober 1993. Aftalen løber sammen med Samarbejdsaftalen og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

Albertslund, den 14. maj 1998

Handelskartellet i Danmark

Coop Danmark A/S

(sign. Jørgen Hoppe)

(sign. Hans Havsager)

Protokollat om teknologitillidsrepræsentant

Ved en forhandling den 2. september 1993 mellem nedennævnte parter er det aftalt, at hver af nedennævnte grupper udpeger en teknologitillidsrepræsentant blandt medarbejderne under det respektive område, som vist nedenfor:

Gruppe	Indgår i	
1.	Coop Butik	HAMU-B
2.	NNF-Landsklubben 3F Privat Service Hotel & Restauration	HAMU-B
3.	Coop Kontor & Logistik Landsklub tilsluttet HK	HAMU-LK
4.	3F-Landsklubben	HAMU-LK

På industri- og for håndværkergruppen gives der visse tillidsrepræsentanter på den enkelte arbejdsplads en udbygget særlig teknologiuddannelse.

Teknologitillidsrepræsentanterne bistår som særligt sagkyndige landsklubben/ landsklubberne i sager vedrørende teknologiske forhold.

Der henvises til almindeligt gældende aftaler og sædvaner i uddannelsesspørgsmål for Coop-medarbejder, jfr. Coop Danmarks uddannelsespolitik. Parterne er enige om i særlig grad at bidrage til den for teknologitillidsrepræsentanterne relevante uddannelse samt efter aftale at støtte erfaringsøgning til virksomheder, der benytter avanceret teknologi.

Coop Danmark er ansvarlig for, at teknologitillidsrepræsentanterne forsynes med de skriftlige oplysninger, der er nødvendige for funktionen.

Med hensyn til teknologitillidsrepræsentanternes rettigheder og generelle pligter gælder reglerne i pågældende områdes tillidsrepræsentantbestemmelser.

Albertslund, den 14. maj 1998

Handelskartellet i Danmark

(sign. Jørgen Hoppe)

Coop Danmark A/S

(sign. Hans Havsager)

Samarbejdsnævn

I henhold til samarbejdsaftale af 14. maj 1998, jfr. Fællesbestemmelsernes kapitel I, er der mellem Handelskartellet i Danmark og Coop Danmark A/S etableret et Samarbejdsnævn, hvis opgave det er at fortolke aftalen samt behandle brud på denne, såfremt det ikke er lykkedes at bilægge striden i Samarbejdsudviklingsnævnet (SUN).

Samarbejdsnævnet består for tiden af:

fra Coop Danmark:

Juridisk direktør
HR-direktør
En repræsentant fra HR Jura

fra HAK:

En repræsentant fra HK Handel
En repræsentant fra 3F
En repræsentant fra Fødevareforbundet NNF

Udover de anførte nævnsmedlemmer deltager i møder om samarbejds-spørgsmål:

fra Coop Danmark:

Respektive afdeling

fra HAK:

En repræsentant fra sekretariatet

om uddannelsesspørgsmål:

fra Coop Danmark:

Uddannelseschefen

fra HAK:

En repræsentant fra sekretariatet

Information om større ændringer og analyseprojekter

INFORMATION I SAMARBEJDSORGANERNE OM STØRRE ÆNDRINGER OG IVÆRKSÆTTELSE AF STØRRE ANALYSEPROJEKTER

1. Respektive samarbejdsorgan(er) informeres om påtænkte større ændringer, som f.eks.
 - oprettelse af nye afdelinger
 - større omlægninger i bestående afdelinger eller organisationen
 - udflytninger
 - indførelse af ny teknologi
 - lukning af afdelinger
 - lukning af virksomheder
 - fusion og virksomhedsoverdragelser

Der informeres endvidere om iværksættelse af egentlige, omfattende analyser, hvor selve analysen enten berører en bredere kreds af medarbejdere, eller dens resultater forventes at ville kunne få væsentlig betydning for en bredere kreds af medarbejdere.

Informationen skal gives, før den endelige beslutning træffes, og så tidligt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.

2. Berører de omhandlede overvejelser ét SU-område, skal informationen gives i pgl. SU. Herudover informeres som hovedregel pgl. OSU/KSU, og det vurderes konkret, hvorvidt SUN skal informeres.

Berører de omhandlede overvejelser ét område med eget overordnet samarbejdsudvalg, (OSU/KSU) skal informationen gives i pgl. OSU/KSU. Herudover informeres som hovedregel SUN, og det vurderes

konkret, hvorvidt der samtidig eller senere (evt. først efter behandling i OSU/KSU) informeres i berørte SU'er eller på anden måde.

Berører de omhandlede overvejelser mere end ét område med eget overordnet samarbejdsudvalg (OSU/KSU), skal informationen gives i SUN. Herudover vurderes det konkret, hvorvidt der samtidig eller senere (evt. først efter behandling i SUN) informeres i berørte OSU/KSU'er eller på anden måde

3. Medlemmerne af det pågældende nævn/udvalg kan i særlige tilfælde pålægges fortrolighed om de informationer, der skal gives. Fortroligheden omfatter ikke drøftelser medlemmerne imellem uden for møder i nævnet/udvalget.

Sådan fortrolighed er at betragte som en skærpelse af den almindelige tavshedspligt, medlemmerne har som ansatte i Coop. Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige, må ikke på nogen måde viderebringes.

Undtaget herfor er situationer, hvor medlemmerne har behov for at konsultere deres landsklubformand eller en repræsentant i det enkelte medlems fagforbund. Sådan viderebringelse kan finde sted efter orientering af formanden for det pågældende nævn/udvalg.

Det påhviler det medlem, som herefter viderebringer fortrolige oplysninger, før viderebringelsen at orientere modtageren om, at oplysningerne er fortrolige og ikke må viderebringes.

Der skal i det pågældende nævn/udvalg gives nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed.

Medlemmerne af det pågældende nævn/udvalg kan i særlige tilfælde pålægges fortrolighed om de informationer, der skal gives. Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige, må ikke viderebringes. Der skal gives nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed.

Tryghedsaftale

§ 1 Aftalens gyldighedsområde

Aftalen vedrører alle overenskomstområder mellem parterne.

§ 2 Aftalens formål

Aftalen skal medvirke til sikring af arbejdstilfredsheden og medarbejdernes tryghed i ansættelsen og således bidrage til fremme af et godt arbejdsklima.

§ 3 Information

For at give den enkelte medarbejder mulighed for egen vurdering af sikkerheden for den fortsatte beskæftigelse er Coop og landsklubberne ansvarlige for, at der gennem samarbejdsorganerne og på anden måde gives en løbende information om virksomhedens aktuelle situation og om dens planer for fremtiden i det omfang, disse oplysninger ikke skader Coops interesser. Informationen underbygges i nødvendigt og muligt omfang med regnskaber, budgetter, handlingsplaner eller lignende.

§ 4 Ændringer af arbejdspladsen

I forbindelse med iværksættelse af arbejdspladsændringer gives der så tidligt som muligt de enkelte, berørte medarbejdere og den stedlige tillidsrepræsentant konkret oplysning om, hvordan de pågældende medarbejders situation påvirkes af ændringerne, og medarbejderne har ret til på anmodning at drøfte evt. spørgsmål i tilknytning til ændringerne med nærmeste overordnede.

§ 5 Opsigelse

1. Ved opsigelser skelnes mellem fire forskellige årsagsgrupper:
 - a. Opsigelser som følge af aktivitetsnedgang, der skyldes svigtende afsætning og lignende.
 - b. Opsigelser som følge af rationalisering og strukturel omlægning af arbejdspladsen.
 - c. Opsigelser som følge af svigtende evne til at varetage fortsat beskæftigelse, f.eks. som følge af invaliditet, sygdom eller svagelighed.
 - d. Opsigelser som følge af andre forhold hos medarbejderen, f.eks. utilfredsstillende arbejdsindsats, som ikke kan afhjælpes ved træning.
2. Tillidsrepræsentanten skal orienteres om de individuelle afskedigelser, der er nævnt i stk. 1 c og d.
3. Opsigelse af medarbejdere med over 3 års anciennitet som følge af de grunde, der er nævnt i stykke 1, punkterne a og b, skal søges modvirket ved langtidsplanlægning og ved omskoling og/eller flytning, evt. med økonomisk støtte.
4. Ved fuldt bortfald af stillinger under de omstændigheder, der er nævnt i stykke 1, punkterne a og b, skal der søges tilbudt berørte medarbejdere anden passende beskæftigelse.

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

Coops regler vedrørende flyttegodtgørelse til medarbejderne finder anvendelse.

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

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

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

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

De faste kronebeløb beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte.

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales sammen med sidste normale løn-udbetaling.

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

Udbetaling finder ikke sted for medarbejdere, der ved fratræden er fyldt 62½ år.

6. Når svigtende erhvervsevne ved hidtidig beskæftigelse truer den enkeltes fortsatte ansættelse, skal mulighederne for flytning til andet arbejde undersøges.
Coop vil normalt i de situationer (jfr. stk. 1c), hvor lønnedgang kan komme på tale, yde et overgangsbeløb, der efter orientering af landsklubben fastsættes under hensyn til vedkommendes anciennitet.

§ 6

Opsigelse pga. arbejdsskade og erhvervssygdom

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

§ 7

Advarsel

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

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

§ 8

Gyldighed

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

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

Albertslund, den 14. maj 1998

Handelskartellet i Danmark

(sign. Jørgen Hoppe)

Coop Danmark A/S

(sign. Hans Havsager)

Feriekontoordning

Aftale om feriekontoordning mellem Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA) og Handelsrådets Koordinationsudvalg (HAK), som repræsentant for samtlige forbund, der har overenskomst med BBA og de tilknyttede selskaber, og brugsforeninger, som pr. 1. januar 1973 er eller senere måtte blive fællesregistreret med Coop i henseende til indeholdelse af indkomstskat.

Idet Lov om ferie, jf. lov nr. 60 af 30. januar 2018, med dertil hørende administrative bestemmelser i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler er fraveget ved kollektiv overenskomst, jf. ferielovens § 3, stk. 3:

1. I stedet for reglen i ferielovens § 5, stk. 3, gælder det, at arbejdsgiveren tillige yder feriegodtgørelse under lønmodtagerens fravær af mere en 1 dags varighed på grund af sygdom eller tilskadekomst i virksomheden, således at feriegodtgørelse beregnes på grundlag af lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger før fraværet.
2. Parterne er, jf. ferielovens § 3, stk. 4 enige om at fravige ferielovens § 31, stk. 2, således at indberettet feriegodtgørelse ikke indbetales til FerieKonto men beholdes i virksomheden.
3. Som sikkerhed for lønmodtagernes krav på feriegodtgørelse stiller Coop Danmark A/S garanti jf. ferielovens § 3, stk. 4.

Lønmodtagernes repræsentanter underrettes om indholdet af garantiordningen og ændringer heri.

4. Parterne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og derfor på samme måde som arbejds løn kan gøres til genstand for retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver.
5. Tvistigheder, der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid eller indbringes til afgørelse af det mellem parterne nedsatte ferienævn.

6. Nærværende aftale afløser aftale af 14. maj 1998 og træder i kraft den 1. september 2020.

Albertslund, den 4. maj 2020

Handelsrådets Koordinationsudvalg

Brugsforeningsbevægelsens
Arbejdsgiverorganisation

(sign. Søren Boelt Tyndeskov)

(sign. Claus Eefsen)

Ferienævn

I henhold til bestående feriekontoordning er der af Handelsrådets Koordinationsudvalg (HAK) og Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA) nedsat et ferienævn til behandling af evt. tvistigheder, som måtte opstå.

Ferienævnet består for tiden af:

fra BBA: En repræsentant fra HR Jura
 En repræsentant fra HR Løn & Tid

fra HAK: En repræsentant fra HK Handel
 En repræsentant fra 3F

Anvendelse af uhævet feriegodtgørelse

Aftale om anvendelse af uhævet feriegodtgørelse mellem Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA) og Handlens Koordinationsudvalg (HAK), som repræsentant for samtlige forbund, hvis medlemmer er omfattet af den til enhver tid mellem BBA og HAK aftalte feriekontoordning, bortset fra medarbejdere ansat i selvstændige brugsforeninger.

Idet ferieloven af 30. januar 2018 med dertil hørende administrative bestemmelser i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for bestemmelsen om indbetaling af uhævet feriegodtgørelse til FerieKonto.

1. Uhævet feriegodtgørelse hidrørende fra beskæftigelse, der er omfattet af den mellem parterne til enhver tid gældende feriekontoordning, anvendes til ferieformål for de under Coop Faglig hørende medarbejdere.

Dette gælder dog ikke feriegodtgørelse hidrørende fra beskæftigelse i selvstændige brugsforeninger.

2. Den uhævede feriegodtgørelse anvendes efter aftale mellem Coop Faglig og Coop Danmark A/S (Coop) til drift af feriehus, billigsgørelse af rejser til og ophold i disse huse og/eller anskaffelse af yderligere feriehus.
3. De under Coop Faglig hørende medarbejdere har efter retningslinjer, der aftales mellem Coop Faglig og Coop, adgang til benyttelse af de nævnte feriehus og af de midler, der i øvrigt stilles til rådighed for disse medarbejdere i henhold til nærværende aftale.

I tilfælde, hvor husene ikke kan udlejes til de af aftalen omfattende medarbejdere, kan de efter retningslinjer, aftalt mellem Coop Faglig og Coop, udlejes til anden side.

4. Efter aftale med Coop Faglig anskaffer Coop for følgende oprindelige midler feriehus, der som ovenfor anført stilles til rådighed for de under Coop Faglig hørende medarbejdere:

Saldo fra Brugsforeningen HB's Feriefond	kr. 131.627,59
--	----------------

Uhævet feriegodtgørende hidrørende fra beskæftigelse i optjeningsåret 1973, omfattet

af den mellem parterne aftalte feriekortordning,
bortset fra brugsforeninger kr. 138.371,92

Engangstilskud fra Coop kr. 200.000,00

I alt kr. 469.999,51

5. Over de midler, der anvendes i henhold til nærværende aftale, oprettes særskilt regnskab, der revideres af en statsautoriseret revisor, jf. også ferielovens § 34, stk. 2, stk. 5 og stk. 6 om private feriefonde.

Albertslund, den 14. maj 2020

Handlens Koordinationsudvalg

Brugsforeningsbevægelsens
Arbejdsgiverorganisation

(sign. Søren Boelt Tyndeskov)

(sign. Claus Eefsen)

Protokollat om ferie

PROTOKOLLAT OM FERIE Mellem Handelsrådets Koordinationsudvalg (HAK) og Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA)

Der er mellem parterne indgået følgende aftale vedrørende visse elementer i ferieloven, som træder i kraft den 1. september 2020. Aftalen afløser pr. denne dato den gældende aftale af 2. april 2002.

1. Tvistigheder

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

2. Ferieoptjening og ferieafholdelse

Ferielovens § 5 om optjening af ferie og ferielovens § 6 om afholdelse af ferie ændres således, at ferie optjenes i timer i stedet for i dage og afvikles i timer i stedet for dage. Ferielovens § 8 ændres således, at restferie også kan afholdes i enkeltdage med afvikling i timer.

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

Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

3. Overførsel af ferie

Ferielovens bestemmelser i § 21 og § 22 er gældende, og ikke omfattet af aftalen i nr. 1, om tvistigheder.

Der er enighed om,

1. At der pr. ferieafholdelsesår maksimalt kan overføres 5 dage.
2. At der ved ferieafholdelsesårets afslutning kan overføres mere end 5 dage, svarende til de tidligere overførte dage plus maksimalt 5 nye.
3. At der ved overførsel af dage dog maksimalt kan henstå 10 dage.
4. At der ved feriehindringer ikke er noget maksimum på, hvor mange dage der kan overføres ved ferieafholdelsesårets afslutning og henstå til afvikling i ferieafholdelsesperioden efter den 1. januar.

5. Overført ferie kan varsles til afholdelse med en måned, idet ferien betragtes som restferie.
6. Overført ferie kan dog kun varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede var placeret i denne periode (varslet eller aftalt), eller der er enighed om afholdelse af den overførte ferie i opsigelsesperioden.
7. Overført ferie, som er overført på grund af en lovlig feriehindring, kan ikke betragtes som afholdt i en fritstillingsperiode, medmindre der er enighed om dette.

4. Ferieophør

Ferielovens § 6, stk. 2 suppleres således, at hvis ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

5. Ferietillæg

Ferielovens § 18 følges således, at ferietillæg til medarbejdere med løn under ferie, udbetales 2 gange pr. kalenderår, før ferien holdes.

Ferietillæg kan kræves modregnet ved fratæden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

6. Andre aftaler

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

Ovenstående aftaler danner grundlag for aftaleindgåelse mellem Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og HK Handel, Fødevarerforbundet NNF og 3F.

Protokollat om feriefridage

PROTOKOLLAT OM FERIEFRIDAGE Mellem Handelsrådets Koordinationsudvalg (HAK) og Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA)

Der er mellem parterne indgået følgende aftale vedrørende feriefridage med virkning fra 1. september 2020 gældende alle medarbejdere ansat på en overenskomst med forbund under HAK:

1. Opsparing

1. Opsparingen starter 1/9 og slutter 31/8. Umiddelbart herefter stilles de opsparede feriefridage til rådighed fra den 1/9 til afholdelse inden 31/12 det efterfølgende kalenderår.
2. Der opspares i alt 5 feriefridage over en hel opsparingsperiode på 12 måneder, og forholdsmæssigt ved delvis ansættelse i løbet af opsparingsperioden.
3. Den løbende opsparing af feriefridage til næste afholdelsesår skal vises på lønsedlen sammen med regnskabet for afholdelsesåret. Der vises både dage og timer.
4. Hvis medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20% i forhold til optjeningsperiodens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under afholdelse af feriefridage forholdsmæssigt.

2. Afholdelse

1. I overensstemmelse med ferielovens princip om, at først optjent ferie afholdes først, afholdes derfor først overført ferie, dernæst feriefridage og til sidst samtidigshedsferie.
2. Løn under afholdelse af feriefridage indgår ikke i den ferieberettigede løn.
3. Ikke afholdt og ikke overførte feriefridage, som ikke er omfattet af feriehindring, kan ikke udbetales, men tilfalder den af parterne oprettede Feriefond.

4. Medarbejdere på ferieordning afholder feriefri dag som ferie med løn. Der udbetales ved afholdelsen en forholdsmæssig del af feriefri opsparringen (0,5% af den ferieberettigede løn i opsparringsåret) pr. feriefri dag.
5. Feriefridage kan varsles til afholdelse på samme måde som restferie efter ferieloven.

3. Overførsel

Feriefridage er omfattet af bestemmelserne i Protokollat om Ferie, nr. 3 om overførsel af ferie, og de deri nævnte maxima, inklusive aftalerne om ferieoverførsel ved feriehindringer.

4. Fratrædelse

Optjente men ikke afholdte feriefridage udbetales ved fratrædelse.

5. Fritvalgsordning

For medarbejdere der er omfattet af en overenskomstaftalt fritvalgsordning, gælder i øvrigt følgende:

1. I fritvalgsordningen for Coop indgår værdien af feriefridage. Der kan således frit vælges opsparring af et antal feriefridage. Den del der ikke anvendes til feriefridage udbetales løbende direkte til medarbejderen som løn eller til pension. Sammensætningen af feriefridage, løn og pension er et medarbejdervalg.
2. Såfremt medarbejderen ikke foretager et valg, opspares til 5 feriefridage og den resterende del udbetales som løn.
3. Der kan vælges hver måned med virkning fra den efterfølgende måned, dog højst 2 gange inden for løbende 12 måneder.

Aftale om arbejdsmarkedspension

FOR ANSATTE UNDER LO-FORBUND I FDB OG PÅ BRUGSFORENINGSOMRÅDET

(af 6. oktober 1992 med ændringer af 19. september 1994,
15. september 1997, 2. marts 2000, 30. april 2007, 4. maj 2020
og 17. april 2023)

Nedenstående parter er - under henvisning til bilag til protokollat af 5. august 1991 om fornyelse af Fællesbestemmelser samt efterfølgende aftale med BA - enige om følgende:

1. Der er etableret en særskilt arbejdsmarkedspension for ansatte under LO-forbund i Coop-koncernen (ekskl. virksomheder, som er medlem af en arbejdsgiverforening) og på brugsforeningsområdet.

Hensigten med den fuldt udbyggede ordning er at sikre den enkelte - og dennes evt. efterladte - i tilfælde af invaliditet, alderspensionering eller død.

Parterne er enige om, at ordningens midler skal investeres på en sådan måde, at de giver det størst mulige afkast under hensyntagen til betryggende sikkerhed og bevarelse af midlernes realværdi. Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

2. Det af parterne valgte selskab administrerer ordningen og investerer midlerne i overensstemmelse og samarbejde med et af parterne nedsat arbejdsmarkedspensionsudvalg, hvis formål endvidere er at føre tilsyn med ordningen.

Arbejdsmarkedspensionsudvalget sammensættes af 7 repræsentanter fra arbejdstagerside og 3 repræsentanter fra arbejdsgiverside.

Formandsposten i udvalget går på skift mellem parterne hvert 2. år.

3. De nærmere retningslinjer for arbejdsmarkedspensionsordningen er aftalt som følger:

Ordningen er indført med virkning fra den 1. januar 1993 på overenskomstområder, hvor der på respektive overenskomstområder uden for

Coop /Brugsforeningsområdet er aftalt indførelse af arbejdsmarkedspension.

Overenskomstområder på brugsforeningsområdet, hvor der i forvejen måtte være givet tilsagn om indgåelse af aftale om arbejdsmarkedspension, omfattes af nærværende aftale om arbejdsmarkedspension.

I det omfang, der senere indføres arbejdsmarkedspension for andre sammenligningsområder uden for Coop/brugsforeningsområdet, indgår de respektive overenskomstområder i den etablerede ordning.

Ordningen er obligatorisk, og den omfatter alle der

- a) opfylder alders- og anciennitetskriteriet i den enkelte overenskomst, som er henholdsvis 20 år/3 måneder, med mindre andet fremgår af den enkelte overenskomst, eller
- b) uanset deres alder kan dokumentere, at de før ansættelsen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, eller
- c) ved ansættelsen er fyldt 25 år.

De som er omfattet af b) og c) indgår umiddelbart ved ansættelsens start i ordningen.

Særligt om elever:

Ordningen omfatter ikke elever, medmindre:

- a) de er vokselever, eller
- b) dette er aftalt i den enkelte overenskomst, eller
- c) de ved ansættelsens start er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, hvorefter de i så fald umiddelbart ved elevansættelsens start indgår i ordningen

Elever der ikke er omfattet af arbejdsmarkedspensionsordningen, er omfattet af en forsikringsordning, jf. aftale herom.

Elever får medregnet elevtiden ved opgørelse af anciennitetskravet, jf. ovenfor.

Særligt om fleksjobansatte:

Medarbejdere ansat i fleksjob omfattes kun delvis af ordningen, idet de er undtaget fra forsikringsdelen.

Særligt om lønudbetaling i stedet for pensionsindbetaling:

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

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

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende:

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke-ferieberettiget tillæg.

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

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

Den enkelte medarbejder kan aktivere sin arbejdsmarkedspensionsaftale under fortsat ansættelse.

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

Der er enighed om, at parterne sammen med PFA Pension inden den 1. marts 2021, eller efter nærmere aftale senere, færdiggør et udvalgsarbejde, som skal sikre at ovenstående intention kan gennemføres i praksis inden for de gældende aftaler, eller ved ændring af disse.

Pensionsbidrag:

Både virksomhedens og medarbejderens bidrag fremgår af de respektive overenskomster. Bidraget forhøjes på de enkelte områder i det omfang og på det tidspunkt, hvor det sker på de respektive sammenligningsområder.

For månedslønnede er den pensionsgivende løn lig med den ferieberettigede løn samt løn under ferie og ferietillæg. For timelønnede/ugelønnede er den pensionsgivende løn den løbende løn, feriegodtgørelse og søgnehelligdagsopsparingen.

Pensionsbidraget forfalder månedsvis bagud og indbetales til selskabet ved den månedlige regnskabsperiodes afslutning.

I det omfang, der i forvejen er aftalt lokale og individuelle pensionsordninger på overenskomstområder, er der enighed om, at arbejdsgiverbidragene hertil reduceres med samme procentsats, som arbejdsgiverbidragene stiger i arbejdsmarkedspensionsordningen. Faste kr./øre-beløb omregnes til procentsatser (med 1 decimal) på basis af samme beregningsgrundlag, som gælder for arbejdsmarkedspensionsordningen.

De ansatte skal have mulighed for at indbetale private, supplerende pensionsbidrag til ordningen.

Helbredsoplysninger:

Helbredsoplysninger kræves kun, i det omfang de forsikringsretlige krav nødvendiggør det.

4. Det er aftalt mellem parterne, at den fuldt udbyggede ordning kan have følgende ydelsesstruktur, der er baseret på individuel modul-opbygning:

- a. Løbende, livsvarig alderspension
- b. Engangsydelse i forbindelse med alderspension
- c. Ophørende invalidepension
- d. Ophørende børnepension
- e. Ophørende ægtefællepension
- f. Ugifteydelse
- g. Præmiefritagelse ved længerevarende, men forbigående sygdom.
- h. Ratepension

5. Der er enighed om, at ordningen etableres med et pensionsregulativ, der udarbejdes i samarbejde med det af parterne valgte selskab.

6. Til brug for en forsikringsordning vedrørende kritisk sygdom, betaler Coop, med virkning fra 1. maj 2000, kr. 43,- p.a. pr. medarbejder med 20 plantimer eller derover, omfattet af parternes arbejdsmarkedspensionsordning. Det indbetales månedsvis. Pr. 1. januar 2003 forhøjes beløbet til kr. 96,- p.a.

Coops bidrag på kr. 43,- p.a. og kr. 96,- p.a. ligger fast.

Albertslund, den 19. september 1994

Handelskartellet i Danmark

Coop Danmark A/S
Brugsforeningernes
Arbejdsgiverforening

Forsikringsordning for elever

Pr. 1. marts 2011 etableres en forsikringsydelse til elever omfattende invalidepension, invalidesum, forsikring ved kritisk sygdom og dødsfaldssum.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne aftale.

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension kr. 60.000 årligt

Invalidesum kr. 100.000

Forsikring ved kritisk sygdom kr. 100.000

Dødsfaldssum kr. 300.000

Ordningen etableres med parternes arbejdsmarkedspensionselskab FunktionærPension (senere overgået til Pension for Funktionærer).

Bidrag til uddannelsesudvikling

(Afskrift af bilag til protokollat af 5. august 1991 mellem Handelskartellet i Danmark og Coop Danmark A/S om fornyelse af Fællesbestemmelserne med senere ændringer af 15. september 1997 og 2. marts 2000)

Med det formål at fremme og udvikle uddannelser og uddannelsesniveaet inden for Coop med særligt henblik på at sikre Coop en arbejdskraft med tilstrækkelige faglige kvalifikationer, herunder at udvikle og afprøve uddannelser, aftales mellem Coop og Handelskartellet oprettet en fond, hvortil Coop med virkning fra 1. januar 1992 indbetaler 3 øre pr. arbejdstime og med virkning fra 1. oktober 1997 – 5 øre pr. arbejdstime.

Aftaleparterne udarbejder vedtægter for fonden, og bestyrelsen for fonden, som sammensættes paritetisk (Kartellet udpeger Kartelmedlemmer til fondens bestyrelse blandt landsklubbernes bestyrelsesmedlemmer), fastsætter de nærmere retningslinjer for fondens administration og anvendelse.

Fravær i forbindelse med børns sygdom

§1 Børns sygdom

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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

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

§ 2 Børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 4

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

§ 3 Fravær med tabt arbejdsfortjeneste

Medarbejderen har ret til fravær uden løn svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når medarbejderen i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 42 i lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste.

Virksomheden har dog mulighed for at begrænse retten til fravær uden løn til 1 år pr. barn.

Der kan herudover aftales yderligere fravær uden løn med tabt arbejdsfortjeneste.

Anciennitetsregel

Fra og med den 1. juni 2004 bevarer medarbejdere den anciennitet, de allerede har opnået, hvis de efter denne dato uden afbrydelse af ansættelsesforholdet skifter stilling mellem nedennævnte selskaber – herunder mellem de af selskabet hel-ejede butikker.

Fra samme dato vil der ikke længere ske sammenlægning af flere ansættelsesperioder til én jubilæumsanciennitet, og jubilæumsanciennitet vil for disse medarbejdere, og medarbejdere som ansættes fra den 1. juni 2004, være den samme som den uafbrudte ansættelsesanciennitet.

Allerede ansatte medarbejdere, der er opdateret med en jubilæumsanciennitet sammensat af flere ansættelsesperioder, bevarer denne indtil fratrædelse. Ved genansættelse fra den 1. juni 2004 følges for disse medarbejdere således også ovenstående regel om, at jubilæumsanciennitet og ansættelsesanciennitet er den samme.

Ovenstående omfatter:

Coop Danmark A/S
Irma A/S
Coop Trading A/S
FDB

Som informativ tilføjelse til parternes ovenstående aftale om anciennitet er her optaget teksten fra Coops beslutning af 1. juli 2008 om automatisk anciennitetsoverførsel ved skrift fra en selvstændig brugsforening til Coop:

”Med virkning fra 1. juli 2008 indføres automatisk videreførelse af opnået anciennitet ved skift af job internt i Coops juridiske enheder samt ved skift fra en selvstændig brugsforening (A-forening) til Coop eller et Coop datterselskab.

Anciennitetsoverførslen omfatter alle områder hvor anciennitet lovmæssigt, aftalemæssigt eller på anden måde har betydning for ansættelsesforholdet. Overførslen gælder fx således i forhold til anciennitet og

- Opsigelsesvilkår
- Løn under barsel

- Tryghedsaftale (hvor en sådan gælder) og
- Jubilæum

Der regnes ved anciennitetsoverførslen med den anciennitet den enkelte medarbejder har ved jobskifte i forhold til ancienniteten i sidste, uafbrudte ansættelse. Anciennitet vil således fortsat ikke blive talt sammen af flere afbrudte ansættelser.”

Ligelønsloven

Aftale om implementering af ligelønsloven

Parterne er enige om at implementere ligelønsloven i Fællesbestemmelserne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende aftaletekst:

”§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver virksomhed skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige medarbejdere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en medarbejder på grund af køn behandles ringere, end en anden medarbejder bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvindelig medarbejder i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille medarbejdere af det ene køn ringere end medarbejdere af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som medarbejderen som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra virksomheden i penge eller naturalier.

§ 3. En medarbejder, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2. En medarbejder, hvis rettigheder er krænkede som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4. En medarbejder har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 5. En virksomhed må ikke afskedige eller udsætte en medarbejder, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra virksomhedens side, som reaktion på en klage, eller fordi medarbejderen eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En virksomhed må ikke afskedige en medarbejder eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 6, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler virksomheden at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at medarbejderen har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis medarbejderen påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskediget medarbejder kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 6. En virksomhed med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af medarbejderne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Virksomheden har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkenes udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Dansk Arbejdsgiverforening, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Virksomheder kan alternativt uden beregning rekvirere en kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis virksomheden indgår aftale med medarbejderne på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelte lønstatistik bestod.

§ 7. En medarbejder, som ikke mener, at virksomheden overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2. Hvis en medarbejder, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det virksomheden at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 8. Hvor et forbund finder baggrund for en ligelønssag, kan der inden forhandlingen afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af parterne.

Stk. 2. I forbindelse med besigtigelse/forhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

§ 9. Overtrædelse af §§ 1-5 og § 7, stk. 2, i nærværende implementeringsaftale kan indbringes for det mellem parterne oprettede ligelønnsnævn eller ved de civile domstole. Forbundet har valgt forum, når der er indgivet klageskrift/stævning. Uanset forumvalg skal de sædvanlige

forhandlingsmuligheder være udtømte. Øvrige sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller tilsvarende implementeringsaftaler skal føres ved det mellem parterne oprettede ligelønsmålsråd.

§ 10. Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system, jf. dog denne aftales § 9.”

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

Parterne er endelig enige om, at eventuelle bestemmelser i overenskomsterne om ligeløn herefter udgår.

Aftale om natarbejde og helbreds kontrol

Natarbejde

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

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

Hyppighed

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

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

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

Hvem forestår helbreds kontrollen

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

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

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

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

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde

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

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

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk,
 - Højst 9 timer ad gangen
 - Mindst 11 timer mellem to vagter
 - Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.
1. I regi af arbejdsmiljøorganisationens øverste organ drøftes, om man i Coop lever op til NFA's anbefalinger,
 2. Drøftelsen skal:
 - a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
 - b. dokumenteres skriftligt, som skal indeholde en gennemgang af anbefalingerne, f.eks. i et skema eller referat af drøftelsen
 3. Hvis det på baggrund af drøftelsen på virksomheden vurderes, at NFA's anbefalinger følges, anvendes nuværende regler i Fællesbestemmelserne uændret.
 4. Hvis det på baggrund af disse drøftelser vurderes, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:
 - a. Virksomheden tilbyder årlig helbreds kontrol til natarbejdere

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

Gravides natarbejde

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

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

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

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

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

Socialt Kapitel

(Efter aftale af 2. marts 2000 mellem Handelskartellet i Danmark og Coop Danmark A/S optages parternes aftale fra 1995 Socialt Kapitel i Fællesbestemmelserne)

Aftale om ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår

På baggrund af aftale af 29. marts 1995 mellem HTS-kartellet og Coop Danmark har spørgsmålet om socialt kapitel været drøftet mellem Coop Faglig og Coop Danmark A/S.

Med forbehold for godkendelse i SUN og hos de respektive overenskomstparter er følgende blevet aftalt:

1.

Der er adgang til ansættelse af medarbejdere med fysiske, psykiske eller andre handicaps på vilkår, som på grund af de pågældende handicaps ikke er i fuld overensstemmelse med den respektive overenskomst.

Den løn, der aftales, skal sammen med sociale ydelser mindst svare til overenskomstmæssig løn.

Adgangen til disse ansættelser foreligger både for allerede ansatte medarbejdere, som på grund af et handicap ikke længere kan bestride hidtidig stilling, og fra ansøgere udefra.

2.

Ansættelse af medarbejdere på de vilkår, der er nævnt i pkt. 1 kan kun ske med medvirken af pågældende personaleafdeling.

Seniorbestemmelser og Seniorpolitik

Parterne er opmærksomme på de i de enkelte overenskomster indgåede aftaler om seniorordninger m.v., og henviser endvidere til den til enhver tid gældende direktionsfastsatte Seniorpolitik i Coop Danmark A/S.

Implementering af direktiver

Parterne har implementeret følgende direktiver:

1. EF-direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden.¹
2. EF-direktiv nr. 97/81 af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde.
3. EF-direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse.
4. EF-direktiv 96/34 EF af 3. juni 1996 om rammeaftale vedrørende forældreorlov.
5. EF-direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagere i Det Europæiske Fællesskab via Samarbejdsaftalen.²
6. EU-direktiv 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

¹ Dette direktiv er implementeret ved aftale med Coop og det enkelte forbund

² Direktivet er fuldt implementeret i Samarbejdsaftalen i disse 2006 Fællesbestemmelser

Aftale
mellem
HK/HANDEL
Og
Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger (FDB)
for overenskomsterne 3.11.0 og 3.42.0 af marts 1995
om gennemførelse af direktivet om visse aspekter i
forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Arbejdstidsdirektivet

EF-direktivet 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden gennemføres ved nærværende aftale i det omfang, hvori direktivet ikke allerede er implementeret ved gældende overenskomster eller pr. dags dato gældende lovgivning. Nedenstående seks punkter indebærer sammen med gældende dansk lovgivning og overenskomster, at direktivet er gennemført. Det er parternes intention, at de eksisterende aftaleregelsæt om arbejdstid mv. kun påvirkes i nødvendigt omfang.

1. En medarbejder med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses. Pausen lægges efter de normale regler for lægning af pauser.
2. En medarbejder, der regelmæssigt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 23.00 og 06.00, eller som forventes at arbejde mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder, tilbydes gratis helbreds kontrol, inden den pågældende begynder beskæftigelse ved natarbejde, og derefter med regelmæssige mellemrum. Parterne er enige om, at den gratis helbreds kontrol bør dækkes af den offentlige sygesikring.

3. En medarbejder, der er omfattet af pkt. 2 og som har helbredsproblemer, der påviseligt skyldes natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.
4. En medarbejder, der er omfattet af pkt. 2 og som udfører arbejde, der er særligt risikofyldt eller indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens §57, må ikke arbejde mere end 8 timer inden for en 24 timers periode.
5. Den normale arbejdstid for natarbejde må i gennemsnit målt over en referenceperiode på 4 måneder ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer. Denne regel gælder ikke, hvis andet følger af anden kollektiv aftale.
6. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fremgår af de enkelte overenskomster og aftaler. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syv-dagesperiode må dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde målt over en referenceperiode på 4 måneder.

Denne aftale er en del af gældende overenskomster og kan kun opsiges i forbindelse med en overenskomstfornyelse.

København, den 23. februar 1996

HK/HANDEL

Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger

Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde

Med virkning fra 20.01.2001 er der indgået aftale mellem FDB og Handelskartellet i Danmark om implementering af EF-direktiv nr. 97/81 af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde.

§ 1. Gyldighedsområde

Denne aftale omfatter deltidsansatte indenfor FDB, som er omfattet af en overenskomst indenfor dette område, og som ikke ved gyldig aftale er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger direktivet.

Aftalen gælder med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd eller kvinder.

§ 2. Aftalens formål

Aftalens formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere

§ 3. Definitioner

I denne aftale forstås ved

1. "deltidsansat" en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat
2. "en sammenlignelig fuldtidsansat" en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Der tages ved sammenligningen hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder, jf. princippet om pro rata temporis, anvendes i forhold til de rettigheder, som følger af kollektive overenskomster.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan overenskomstparterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling som anført i stk. 1., tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 2, og princippet om ikkeforskelsbehandling, jf. § 4, er der enighed om følgende:

Hvis overenskomstparterne identificerer hindringer, der kan begrænse muligheder for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelser med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden af afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis mv. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodning fra arbejdstager om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagere

§ 6. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 20. januar 2001.

§ 7. Ophør

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. juli. Ønsker én af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelse underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

§ 8. Bestemmelser i kollektive overenskomster/implementeringsaftaler

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse samt bestemmelser i implementeringsaftaler har virkning forud for denne aftale, såfremt de gyldigt implementerer bestemmelserne i deltidsdirektivet.

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 9. Fagretlig behandling

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler. Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i Arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og LO gældende Norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

Albertslund, den 19. januar 2001

(sign. Claus Eefsen)
FDB

(sign. Jørgen Hoppe)
Handelskartellet i Danmark

Protokollat om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Implementering af Rådet direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP.

Coop Danmark og Handelskartellet i Danmark har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådet direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

Overenskomstparterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål

Aftalens formål er

- a. at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling
- b. at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte med tidsbegrænset ansættelse, som er omfattet af en af de mellem parterne indgåede overenskomster.

Aftalen finder ikke anvendelse på

- a. ansatte, der er under erhvervmæssig grunduddannelse og elevuddannelse
- b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§ 3. Definitioner

I denne aftale forstås ved

- a. ”en person med tidsbegrænset ansættelse”: en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
- b. ”en sammenlignelig fastansat”: en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i de mellem parterne gældende overenskomster, hvorefter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

§ 5. Bestemmelser om misbrug

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne

kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder, som beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

Der er mellem parterne enighed om, at der med ovenstående tekst ikke er tilsigtet nogen ændring af de regler og den retspraksis, der finder anvendelse på medarbejdere omfattet af en mellem parterne gældende overenskomst.

§ 6. Information og beskæftigelsesmuligheder

Arbejdsgiveren skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger, der kan søges på virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre.

Information herom kan meddeles personligt via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden, for eksempel via medarbejderblad, via internettet eller via intranet.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 7. Information og høring

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov mv. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagere som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

Arbejdsgiveren bør, så vidt det er muligt, overveje at give passende information om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende samarbejdsorganer.

§ 8. Afsluttende bestemmelser

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale behandles efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

Organisationsaftalen træder i kraft den 10. juli 2002. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

Albertslund, den 4. juli 2002

(sign. Handelskartellet i Danmark)

(sign. Coop Danmark A/S)

Protokollat om arbejde med ansættelseskontrakter eller -forhold

Protokollat om arbejde med ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.

Der er mellem Coop Danmark og Handelskartellet i Danmark været ført forhandlinger om implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP.

I forbindelse med forhandlingerne har der været diskussion om anvendelsesområdet for Rådets direktiv 1999/70/EF §2, herunder muligheden for undtagelse fra direktivets implementering, som det fremgår af §2, stk. 2b.

Parterne er blevet enige om ikke at undtage de i §2, stk. 2b, nævnte ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.

Parterne er enige om at igangsætte forhandlinger om, hvordan disse grupper bedst muligt kan indpasses og integreres på arbejdspladser under parternes overenskomster.

Albertslund, den 4. juli 2002

(sign Handelskartellet i Danmark)

(sign. Coop Danmark A/S)

Protokollat om forståelse af implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse.

Der har mellem Coop Danmark og Handelskartellet i Danmark været ført forhandlinger om implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP.

I forbindelse med forhandlingerne har der været enighed om, at såvel midlertidige ansatte som vikarer er omfattet af overenskomsterne i deres helhed, herunder reglerne om arbejdstid. Dog er det for så vidt angår arbejdstidsplaner aftalt, at for såvel fuldtids- som deltidsansatte, som antages for en periode på ikke over 3 måneder, jf. funktionærlovens §2, stk. 4, tilrettelægges arbejdstiden som et gennemsnit over det antal uger, de er ansat. Med denne undtagelse gælder de øvrige bestemmelser i § 1 om arbejdstid for midlertidige ansatte og vikarer.

Der er ligeledes enighed om, at rettigheder som opnår efter anciennitet, opnår uanset om anciennitet er opnået gennem flere uafbrudte tidsbegrænsede ansættelser eller et ansættelsesforhold.

Personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en virksomhed, er ikke omfattet af ovenstående.

Albertslund, den 4. juli 2002

(sign. Handelskartellet i Danmark)

(sign. Coop Danmark A/S)

Aftale om implementering af direktiv om forældreorlov

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om en implementeringsprocedure af 1. juli 1996, er der med virkning fra den 3. juli 1999 indgået følgende supplerende aftale for herved at implementere EF-direktiv nr. 34/96 af 3. juni 1996, om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

§ 1. Forældreorlov

Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for implementeret gennem den gældende lovgivning.

§ 2. Arbejdsfrihed som følge af force majeure

stk. 1

En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

stk. 2

Bestemmelsen sikrer den ansatte ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i de tilfælde, der er omfattet af rammeaftalens § 3.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

§ 3. Ikrafttræden

Aftale har virkning fra 3. juni 1999.

§ 4. Ophør

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til 1. juni. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom, med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

§ 5. Andre implementeringsaftaler

Hovedorganisationerne er bekendt med, at en række af Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsorganisationer og de LO tilknyttede forbund allerede har indgået implementeringsaftaler om adgang til forældreorlov. Disse aftaler – og de aftaler, der senere måtte blive indgået – består uafhængig af denne aftale, dog forudsat at aftalerne opfylder direktivet.

§ 6. Fagretlig behandling

Såfremt der mellem en DA medlemsorganisation og et LO tilknyttet forbund opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af denne aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser ved sædvanlig fagretlig behandling.

§ 7. Øvrige områder

Hovedorganisationerne er videre enige om i fællesskab at medvirke til at sikre, at ansatte, der ikke umiddelbart er dækket af en overenskomst indenfor DA/LO området tilsikres de rettigheder, der følger af direktivet.

København, den 21. juni 1999

(sign. Handelskartellet i Danmark)

(sign. Coop Danmark A/S)

Aftale om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i alle overenskomster omfattet af Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S. Nedenstående trådte i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), den 1. juli 2023.

1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
2. Parterne er enige om, at alle overenskomster omfattet af Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsvilkår i Coop Danmark A/S sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.
3. Parterne er enige om, at såfremt et ansættelsesbevis ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for BBA med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i BBA, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en

bod/godtgørelse.

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

Aftaler mellem Coop Danmark og Coop Faglig

Coop Faglig og Coop Danmark A/S

Tjenestefrihedsbestemmelser

(af 18. december 1974 med senere ændringer)

Ved en forhandling den 18. december 1974 mellem Fællesudvalget for Coop-ansatte (nu Coop Faglig) og Coop aftaltes følgende om tjenestefrihed:

I. Reglernes gyldighedsområde

Samtlige Coop's afdelinger, inkl. butikker, fabrikker og datterselskaber.

II. Følgende medarbejdere omfattes af reglerne

Samtlige ansatte omfattes af reglerne, medmindre andet udtrykkeligt fremgår af de enkelte bestemmelser. For medarbejdere i overordnet stilling gælder tillige reglerne i "Særbestemmelser for Coop-funktionærer".

III. Tjenestefrihed med betaling

A. Begrænsning

Begrænsningen i den kreds af medarbejdere, der omfattes af reglerne:

1. HK-vikarer og ekstra hjælp
2. Medarbejdere, der ikke opfylder anciennitetsbetingelsen i henhold til den mellem LO og Coop indgåede sygelønsaftale, for så vidt disse

hører under en organisation, der er eller kan være dækket af sygelønsaftalen.

3. Medarbejdere, hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er mindre end 15 timer.

For medarbejdere i opsagt stilling afgøres det i hvert enkelt tilfælde af den stedlige leder, om tjenestefrihed med betaling kan ydes.

B. Betalingens størrelse

Betalingen i forbindelse med tjenestefrihed udgør det beløb, den pågældende medarbejder er berettiget til ved fravær på grund af sygdom.

Er medarbejderen ikke berettiget til fuld løn under sygdom, betales mindst den overenskomstmæssige grundløn + dyrtidstillæg + eventuelle personlige tillæg.

C. Underretning af medarbejderens foresatte

Tjenestefrihed med betaling forudsætter, at der med vedkommende medarbejders foresatte - så vidt muligt forud - er truffet aftale herom. Det afgøres i hvert enkelt tilfælde efter afdelingens skøn, om dokumentation for fraværsårsagen skal fremskaffes.

D. Tilfælde, hvor tjenestefrihed ydes med betaling

1. **Flytning af bopæl i forbindelse med flytning til nyt arbejdssted inden for Coop:**

Flyttedagen + 1 dag

2. **Flytning af bopæl uden forbindelse med flytning til nyt arbejdssted inden for Coop** (alene medarbejdere med egen husstand, hvorved i denne forbindelse forstås en i lejelovens forstand godkendt lejlighed eller hus):

Flyttedagen

For deltidsbeskæftigede medarbejdere gælder, at flytning i det her omhandlede tilfælde bør fastlægges således, at arbejdet generes mindst muligt derved.

3. Lægebesøg, ambulant sygebehandling, bloddonortjeneste samt tandlægebesøg:

Nødvendig frihed, men kun såfremt lægebesøget m.m. ikke kan finde sted uden for arbejdstiden. Med hensyn til eventuel dokumentation gælder reglen i pkt. C. Når tjenestefrihed i de her omhandlede tilfælde er nødvendig, må lægebesøg m.m. fastlægges således, at arbejdet generes mindst muligt derved.

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

4. Eget bryllup:

Bryllupsdagen + 1 arbejdsdag

5. Børns bryllup:

Bryllupsdagen

6. Eget sølvbryllup:

Sølvbryllupsdagen + 1 arbejdsdag

7. Eget jubilæum i Coop:

Jubilæumsdagen + efterfølgende arbejdsdag

8. Dødsfald:

Der ydes nødvendig frihed på dødsdagen i forbindelse med forældres, børns og ægtefælles/samlevers dødsfald.

9. Begravelser:

Der ydes nødvendig frihed i forbindelse med forældres, børns, søskendes, ægtefælles/samlevers, bedsteforældres, svogres, svigerindes og svigerforældres begravelse.

Ved arbejdskollegas begravelse ydes der frihed af højst 4 timers varighed for indtil 3 personer, der repræsenterer kollegerne ved begravelsen.

10. Borgerligt ombud:

Et borgerligt ombud er et offentligt hverv, som den enkelte borger ifølge lov er forpligtet til at udføre personligt. Bliver en medarbejder pålagt et borgerligt ombud, træffes der i hvert enkelt tilfælde særlig aftale om frihed til varetagelse af ombuddet.

IV.

Fravær på grund af aftalt frihed uden løndækning

Nærværende aftale træder i kraft den 1. januar 1975. Fra samme tidspunkt bortfalder cirkulære fra Administrationen af 18. december 1963, tjenestefrihedsbestemmelser af 18. december 1963 samt alle hidtidige - kutymemæssige såvel som skriftligt affattede - ordninger inden for nærværende aftales gyldighedsområde i det omfang, disse ikke er i overensstemmelse med nærværende aftale.

Aftalen er senest fornyet den 17. april 2007.

Frihed til landsklubarbejde

Ved en forhandling mellem Fællesudvalget og Coop er der aftalt følgende om frihed til landsklubarbejde.

A. Anerkendte klubber

1. Coop Faglig
2. Coop Butik
3. Coop Kontor og Logistik
4. 3F Landsklubben
5. Håndværkernes og Industriarbejdernes Landsklub og
6. NNF Landsklubben

B. Frihed med løndækning fra Coop

- a) Efter ansøgning fra landsklubformanden til Coop's HR-afdeling ydes nødvendig frihed for deltagelse i éndagsmøde i forbindelse med
 - 1 årligt bestyrelsesmøde
 - 1 årligt delegeretmøde/repræsentantskabsmøde/klubmøde
- b) Eventuelle afvigelser herfra samt antallet af delegerede/deltagere er aftalt direkte mellem Fællesudvalget, den enkelte landsklub og Coop.
- c) Ansøgning om frihed må være HR-afdelingen i hænde senest 14 dage før det pågældende møde og indeholde deltagerens navne og arbejdssteder.
- d) I forbindelse med Fællesudvalgets repræsentantskabsmøder, landsklubbernes delegeretmøder, bestyrelsesmøder og Coop's informationsmøder afholdt i forbindelse hermed, ydes for bortfaldne normalarbejdstimer betaling som anført i reglerne for løndækning under tillidsrepræsentanters fravær fra arbejdspladsen. Rejseudgifter er Coop u-vedkommende.
- e) Coop yder et tilskud på kr. 250,- pr. deltager til dækning af ekstra udgifter i forbindelse med informationsmøder. Tilskuddet betales

til klubben af Coop's Hovedkasse på Coop HR-afdelingens foranledning.

I stedet for ydelse af dette tilskud kan der dog træffes aftale med Coop HR-afdelingen om, at Coop i stedet direkte afholder udgiften.

- f) Frihed til varetagelse af det "daglige" landsklubarbejde ydes i henhold til overenskomstmæssige bestemmelser samt individuelle aftaler.
- g) Til eventuelle møder ud over de i stk. B nævnte ydes ikke løndækning fra Coop, medmindre møderne afholdes på Coop's foranledning.

C. Frihed uden løndækning fra Coop

Frihed uden løndækning ydes efter ansøgning, når hensynet til arbejdet ved Coop tillader det. Det er væsentligt, at anmodningen om frihed indgives så tidligt som muligt.

Ferieboliger for medarbejdere

Efter aftale mellem Fællesudvalget for Coop-ansatte og Coop er der for den uhævede feriegodtgørelse og tilskud fra Coop anskaffet nogle ferieboliger, der stilles til rådighed for samtlige medarbejdere i Coop og de selskaber, der som datterselskaber er tilknyttet Coop, jf. i øvrigt aftale mellem LO og Coop om anvendelse af uhævet feriegodtgørelse, Fællesbestemmelserne, kap. I.

Der henvises i øvrigt til Feriefondens brochure om ferieboligerne, der udsendes til arbejdsstederne ultimo kalenderåret.

**Hovedaftale mellem Landsorganisationen i Danmark og Brugsfor-
eningsbevægelsens arbejdsgiverorganisation**

Samt bilag

7. udgave

**Albertslund
2020**

Hovedaftale mellem Landsorganisationen i Danmark (LO) og Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA)

Af 10. maj 1990 med ændringer af 22. april 1993 og 27. marts 2007.

Parterne er enige om at understrege betydningen af det bedst mulige samarbejde mellem på den ene side BBA og på den anden side LO, de enkelte fagforbund og de i BBA's medlemsvirksomheder beskæftigede lønmodtagere.

Under forudsætning af, at BBA fortsat ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening, aftales følgende:

§ 1

Som retligt grundlag for nuværende og fremtidige overenskomstforhold tiltrædes Hovedaftalen af 31. oktober 1973 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO med ændringer af 1. oktober 1992. I forholdet mellem Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark og BBA henvises tillige til protokollat af 22. april 1993.

§ 2

Stk. 1. Inden for de bestående overenskomstområder erklærer BBA ikke at ville slutte overenskomst om løn- og arbejdsforhold med fagforbund, som ikke er medlemmer af LO.

Stk. 2. I tilknytning til den ret, der tilkommer BBA i henhold til Hovedaftalen af 31. oktober 1973 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO (med ændringer af 1. oktober 1992), § 5, jf. ovenfor § 1, vedrørende organisationsfrihed for overordnede funktionærer ("arbejdsgiverens tillidsmænd"), vil BBA undlade at kræve, at medarbejdere, der indtager sådanne stillinger, ikke står som medlem af en faglig organisation under LO.

Stk. 3. I samme forbindelse afstår LO og de under LO stående fagforbund fra at forhandle løn- og arbejdsvilkår for medarbejdere, der er omfattet af Hovedaftalens formandsbegreb, uanset disse medarbejdere måtte være medlem af et fagforbund under LO.

§ 3

Stk. 1. Overenskomster om løn- og arbejdsforhold oprettes mellem Landsorganisationen i Danmark, respektive de enkelte fagforbund og BBA. Fagorganisationerne skal ved forhandlinger i så stort omfang, som det er

muligt, stille det nødvendige sammenligningsmateriale til rådighed, således at BBA i de enkelte overenskomstforhold ikke er stillet ugunstigere end gennemsnittet af sammenlignelige virksomheder under Dansk Arbejdsgiverforening eller anden arbejdsgiverforening, som de respektive overenskomstparter er enige om.

Stk. 2. Sammenligninger skal ske for overenskomstområder som helhed i enhver henseende.

Stk. 3. Arbejdsretten afgør om et overenskomstområde er rette sammenlignings-område.

Bedømmelsen af sammenligninger af niveau og udvikling med hensyn til løn og øvrige arbejdsforhold sker ved et af parterne i henhold til særlig aftale nedsat fast nævn (Sammenligningsnævnet). Parterne er i nævnet repræsenteret med hver to personer. Opnås der i nævnet ikke enighed i konkrete sager tiltrædes nævnet af en opmand. Nævnet kan alene træffe afgørelse om sammenlignelighed, jf. stk. 1, og nævnets afgørelse er bindende for parterne, i det pågældende overenskomstforhold.

Stk. 4. Kollektive kampskridt kan ikke iværksættes, medmindre det forinden er endeligt afgjort, at dette er foreneligt med stk. 1.

§ 4

Norm for Regler for behandling af faglig strid er gældende i alle forhold, jf. Lov nr. 317 af 13. juni 1973 om Arbejdsretten, § 22.

§ 5

Enhver af parterne har ret til at indklage den modstående part for Arbejdsretten i henhold til lovens bestemmelser herom.

§ 6

Parterne er enige om, at det i henhold til Hovedaftalen af 1. oktober 1992, § 4, omhandlede nævn (Afskedigelsesnævnet) består af 2 medlemmer udpeget af BBA, 1 medlem udpeget af pågældende fagforbund og 1 medlem udpeget af LO.

Nævnets medlemmer udpeger en formand og opmand, som skal opfylde betingelserne for at udpeges til dommer ved de ordinære domstole. Opnås der ikke enighed om valget, anmoder parterne Arbejdsrettens formandskab om at udpege opmanden.

§ 7

Nærværende hovedaftale træder i kraft 1. maj 2007 og afløser Hovedaftalen af 1. maj 1993.

Hovedaftalen kan opsiges med 9 måneders varsel til en 1. januar, dog tidligst 1. januar 2009.

Albertslund, den 27. marts 2007

Landsorganisationen Brugsforeningsbevægelsens

i Danmark

Arbejdsgiverorganisation

Hovedaftalen af 1973 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark

Med ændringer af 1. oktober 1992.

§ 1

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisationernes organisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

§ 2

Stk. 1. Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.

Stk. 2. Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.

Stk. 3. At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendegives den anden hovedorganisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.

Stk. 4. Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til

ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridig arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

Stk. 5. Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.

Stk. 6. Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes nogen ved denne overenskomst forpligtet part. Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiseret forening, idet det dog er en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

§ 3

Stk. 1. Overenskomster afsluttet mellem hovedorganisationerne skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.

Stk. 2. Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst, afgøres af Arbejdsretten, medmindre parterne er enige om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift. Uoverensstemmelser om, hvilket område en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

§ 4

Stk. 1. Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.

Stk. 2. Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejdstagerne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad sædvanlig fagretlig vej.

Stk. 3. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles

efter nedenstående regler. Hovedorganisationerne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.

Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse.

Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.

Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.

Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat Afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutning af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.

Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt væsentlig eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men

at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jfr. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 5

Stk. 1. Funktionærer, som i forholdet over for de øvrige lønmodtagere er arbejdsgivernes tillidsmænd, kan af arbejdsgiveren efter samråd med den pågældende kræves holdt uden for medlemskab af en arbejderorganisation.

Stk. 2. Den af arbejdsgiveren i medfør af stk. 1 tillagte ret kan ikke gøres gældende, alene fordi en arbejdstager ansættes på funktionærvilkår.

Stk. 3. De interesserede arbejdslederorganisationer bør have adgang til at være repræsenteret på de møder, der afholdes om uoverensstemmelser angående ovenstående bestemmelser.

Protokollat

Parterne er enige om, at såfremt Hovedaftalens § 5 skulle vanskeliggøre organisatoriske ændringer på arbejdsmarkedet, er man indstillet på at drøfte en løsning heraf.

§ 6

Stk. 1. Hovedorganisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af selskabsretlige og andre aftaler eller indehavelse af anparter eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.

Stk. 2. Ved afgørelse af, om der er tale om en virkelig medejer, lægges der ud over ejerskabet vægt på, om den pågældende medejer kan afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretlige regler.

§ 7

Stk. 1. Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2. Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 2.

§ 8

Stk. 1. Hovedorganisationerne er enige om, at der bør indføres tillidsrepræsentantregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

Stk. 2. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 3. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvungende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperiode, jf. stk. 4, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge.

Stk. 4. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.

Stk. 5. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4.

§ 9

Stk. 1. Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede organer.

Stk. 2. Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

§ 10

Stk. 1. I tilfælde af påstået brud på denne Hovedaftale såvel som, hvis der påstås at være begået brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.

Stk. 2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 2, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.

Stk. 3. Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk. 4. Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.

Stk. 5. På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§ 11

De under hovedorganisationerne hørende foreninger og virksomheder kan ikke ved at træde ud af hovedorganisationerne løse sig fra de forpligtelser, disse ved nærværende hovedaftale er gået ind på. De vedbliver at stå ved magt, indtil denne hovedaftale er bortfaldet efter opsigelse af en af hovedorganisationerne.

§ 12

Stk. 1. Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar, dog tidligst 1. januar 1995. Den af hovedorganisationerne, der måtte have ønske om ændringer i Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.

Stk. 2. Er forhandlinger om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Protokollat

Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsstandsninger bør undgås, og om, at organisationerne aktivt skal bidrage hertil, jf. herom Hovedaftalen i øvrigt.

Hovedorganisationerne er enige om snarest at søge udarbejdet nærmere retningslinjer for afholdelse af fællesmøder.

København, den 1. oktober 1992

For Landsorganisationen i Danmark
Finn Thorgrimson

For Dansk Arbejdsgiverforening
Niels L. Thygesen

Bilag til Hovedaftale af 10. maj 1990

Protokollat

Ved forhandling d.d. har nedennævnte parter aftalt ændringer i hovedaftale af 4. marts 1982.

Parterne er enige om, at ændringerne i § 3 samt det særlige protokollat af dags dato om Sammenligningsnævnet sigter på gennemførelse af det, der er aftalt med FDB's skrivelse af 12. marts 1990 og LO's skrivelse af 20. marts 1990.

Den nye hovedaftalebeskyttelse skal dække de virksomheder i FDB, som ikke er medlem af en arbejdsgiverforening, og den er til rådighed for tiltrædelse i Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening/Storbutikkernes Forhandlingsudvalg.

Protokollat af 10. maj 1982 mellem HK og FDB ajourføres ved særskilt forhandling mellem disse parter. Den tekniske tilpasning af hovedaftalens § 2, stk. 4, til resultatet af disse forhandlinger foretages herefter af FDB efter forudgående kontakt til LO.

Albertslund, den 10. maj 1990

Landsorganisationen
i Danmark
Erik Balle

Fællesforeningen for
Danmarks Brugsforeninger
Per Skov

Bilag til Hovedaftale af 10. maj 1990

Afskrift af brev fra FDB til LO dateret 12. marts 1990

Landsorganisationen i Danmark
Rosenørns Alle 14
1970 København V

Albertslund, den 12. marts 1990

Vedr.: Hovedaftalen mellem FDB og LO

Som aftalt skal vi herved under henvisning til vort forslag af 19. december 1989 og senere bemærkninger præcisere de ændringer, vi finder nødvendige for at det vil være forsvarligt for FDB fortsat ikke at være medlem af en arbejdsgiverforening:

1. Den nye hovedaftalebeskyttelse skal dække de virksomheder i FDB, som ikke er medlem af en arbejdsgiverforening, og den bør være til rådighed for tiltrædelse i Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening/Storbutikkerne Forhandlingsudvalg.
2. Beskyttelsen skal vedrøre løn- og arbejdsforhold bredt, dvs. samtlige de elementer, der indgår i overenskomstfastsættelse.
3. Beskyttelsen skal være til stede i de situationer, hvor vilkårsfastsættelse foregår efter det eksisterende system. Der vil således især være tale om beskyttelse i relation til udvikling og niveau i forbindelse med overenskomstfornyelserne. Der etableres ikke nye anledninger til vilkårsfastsættelse.
4. Afklaring af sammenlignelighed med de respektive sammenligningsområder under Dansk Arbejdsgiverforening skal ske for overenskomstområder som helhed.
5. Hovedaftalebeskyttelsen skal indebære, at virksomheder, der er omfattet af Hovedaftalen, ikke kan mødes af kampskridt i forhandlinger på et over-

enskomstområde, hvor vilkårene gennemsnitlig er på eller over niveau i forhold til de gennemsnitlige vilkår på det relevante sammenligningsområde.

6. De praktiske forudsætninger for arbejdsretlig anvendelse af Hovedaftalens beskyttelsesregel skal være til stede. Vort forslag er fortsat, at der sammen med de øvrige ændringer i Hovedaftalen etableres et sammenligningsnævn.
7. Nævnet skal bindende kunne tage stilling til spørgsmål om sammenlignelighed, men skal ikke have beføjelser herudover.

Vi er åbne over for, at nævnet i overenskomstforhandlingerne tages i brug på initiativ fra medarbejderside, hvis vilkårene på det pågældende overenskomstområde antages at være på et gennemsnitligt lavere niveau end på sammenligningsområdet.

Foretages der disse ændringer i vort hovedaftalesystem, vil vi kunne anbefale bestyrelserne i de berørte selskaber, at de ikke går ind som medlemmer af en arbejdsgiverforening.

Med venlig hilsen

Per Skov

Bilag til Hovedaftale af 10. maj 1990

Afskrift af brev fra LO til FDB dateret 20. marts 1990

FDB's direktion
Roskildevej 65
2620 Albertslund

København, den 20. marts 1990

Vedr.: Hovedaftalen mellem LO og FDB

Under henvisning til de mellem FDB og LO førte forhandlinger, korrespondance m.v. angående ovennævnte, skal LO meddele, at vort forretningsudvalg på sit møde den 16. ds. godkendte de af FDB, i skrivelse af 12. marts 1990 bilagt forslag af 19. december 1989, oplyste ændringer i vort hovedaftalesystem.

LO går herefter ud fra, at FDB's direktion anbefaler bestyrelserne i de berørte selskaber, at de ikke går ind som medlemmer af en arbejdsgiverforening og skal foreslå, at der umiddelbart efter bestyrelsernes behandling af sagen etableres et møde mellem LO og FDB om den praktiske gennemførelse af ændringerne i hovedaftalesystemet.

P. F. V.

Hans Jensen / Erik Balle

Bilag til Hovedaftale af 22. april 1993

Mødereferat

Inden for rammen af reglerne i § 3 i hovedaftale af 22. april 1993 har parterne aftalt følgende vedrørende Sammenligningsnævnet:

1. Nævnet består af

- 2 faste repræsentanter udpeget af LO
- 2 faste repræsentanter udpeget af FDB

Herudover tiltrædes nævnet af en opmand i sager, hvor der ikke opnås enighed mellem nævnets faste medlemmer.

2. Nævnet afgør endeligt, hvorvidt sammenlignelighed foreligger. Opnås der ikke enighed mellem de faste medlemmer, træffes beslutningen af opmanden. Nævnets beslutning indgår herefter i de videre forhandlinger og i givet fald som præjudicielt element i en sag om Hovedaftalens § 3.
3. Nævnet afgør ikke, hvad der på det pågældende overenskomstområde er rette sammenligningsområde i henhold til Hovedaftalen. Dette spørgsmål, som henhører under Arbejdsretten, skal være afgjort forud for behandling i Sammenligningsnævnet.
4. Nævnet kan i enighed i konkrete sager træffe beslutning om at supplere sig med statistisk ekspertise. Sagerne forelægges for nævnet af repræsentanter for de implicerede parter.
5. Nævnets beslutning skal foreligge skriftligt og begrundet.

Albertslund, den 23. april 1993

Landsorganisationen
i Danmark

Fællesforeningen for
Danmarks Brugsforeninger

Bilag til Hovedaftale af 22. april 1993

Protokollat

I tilknytning til den mellem Landsorganisationen i Danmark (LO) og Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger (FDB) indgåede nye Hovedaftale, er der mellem Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK) og FDB enighed om følgende tilføjelse:

ad Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO, § 2, stk. 3:

Der tilføjes:

”Bortset fra varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning kan varsling af arbejdsstandsning dog kun finde sted til den første i en måned”.

ad Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO, § 5, aftales følgende, idet parterne dog forbeholder sig ret til med 3 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb at optage forhandling om ændringer, uanset Hovedaftalen ikke måtte være opsagt.

Stk. 1 udgår og erstattes af følgende:

”**Stk. 1 a.** Over for funktionærer, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgiverens tillidsmænd, vil FDB undlade at kræve, at de ikke står som medlemmer af HK.

Stk. 1 b. Til afgørelse af uoverensstemmelser om, hvorvidt en funktionær falder ind under de i stk. 1 a nævnte undtagelsesbestemmelser, nedsættes et nævn.

Dette består af to medlemmer valgt af HK og to medlemmer valgt af FDB. Tillige vælges en suppleant for hvert af nævnets medlemmer.

Valgene gælder for tre kalenderår ad gangen.

Nævnets medlemmer udpeger i forening en opmand.

Opnås der ikke enighed om valget, indtræder som opmand præsidenten for Sø- og Handelsretten eller en af ham udpeget juridisk dommer.

Stk. 1 c. HK anerkender, at Funktionærforeningen i FDB, Foreningen af FDB-uddelere og Danmarks Uddelerforening har forhandlingsret indenfor deres respektive områder.

HK giver – jf. Hovedaftalen mellem LO og FDB, § 2 – tilsagn om ikke at ville forhandle løn- og arbejdsforhold for enkeltmedlemmer eller enkeltgrupper af medlemmer i de tre nævnte foreninger.

HK vil, bortset fra foranstående, ikke kræve overordnede stillinger omfattet af kollektiv overenskomst med HK.”

Albertslund, den 22. april 1993

Handels- og Kontorfunktionærernes
Forbund i Danmark
Øjvind Bejstrup

Fællesforeningen for
Danmarks Brugsforeninger
Hans Havsager

Norm for regler for behandling af faglig strid

DA og LO har vedtaget følgende almindelige regler for behandling af faglig strid (Normen).

Det er af væsentlig betydning for det danske arbejdsmarked, at uoverensstemmelser søges løst ved forhandling og mægling. DA og LO anbefaler derfor, at uoverensstemmelser i videst muligt omfang behandles så tæt på de involverede parter som muligt, og at der i den forbindelse kan træffes hurtige og mindelige løsninger.

Et hurtigt og effektivt partssystem nødvendiggør endvidere, at parterne tilstræber uden unødigt ophold at behandle og videreføre uoverensstemmelser, indtil der er fundet en løsning.

I overensstemmelse med hidtidig praksis behandles uoverensstemmelser om fortolkning af kollektive overenskomster endeligt ved de faglige voldgiftsretter og sager vedrørende brud på kollektive overenskomster behandles endeligt i Arbejdsretten.

Når der i det følgende henvises til rettigheder og forpligtelser for de overenskomstbærende organisationer, vil disse rettigheder og forpligtelser tilige være gældende for den enkeltvirksomhed, der er part i en overenskomst.

§ 1

Stk. 1. Enhver uenighed af faglig karakter skal, når en af parterne i et overenskomstforhold fremsætter begæring herom, gøres til genstand for forhandling og mægling i henhold til nedenstående regler, medmindre der mellem parterne gælder andre betryggende regler for uoverensstemmelsens behandling.

Stk. 2. Mægling skal i alle tilfælde - jf. dog § 16 og § 17 - foretages, såfremt en af parterne forlanger det.

§ 2. Lokal forhandling

Stk. 1. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges efter begæring løst ved lokalforhandling mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten. Sådanne forhandlinger finder sted på virksomheden, medmindre andet aftales, og skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger til den lokale forhandling.

Stk. 3. Der kan udarbejdes referat af lokalforhandlingen. Forhandlingsresultatet må ikke stride imod overenskomsten og indgås i øvrigt uden præjudice for fremtidige sager.

§ 3. Mægling

Er der ikke opnået enighed ved den lokale forhandling eller er der ikke afholdt lokal forhandling kan en af de respektive organisationer begære mægling i sagen.

§ 4

Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen.

§ 5

Mægling foretages af et mæglingsudvalg bestående af 2 mæglingsrepræsentanter. Organisationerne udpeger hver én mæglingsrepræsentant.

§ 6

Stk. 1. Mæglingsmødet skal berammes senest 5 arbejdsdage fra mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, og mødet skal afholdes senest 12 arbejdsdage fra mæglingsbegæringens modtagelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 2. Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uoverensstemmelsen er opstået, således at repræsentanter for de stridende parter kan tilkaldes. Organisationerne kan aftale, at mæglingen skal foretages et andet sted.

Stk. 3. Der udarbejdes referat af mæglingsmøderesultatet, som underskrives af parterne.

§ 7. Organisationsmøde

Er der ikke opnået enighed på mæglingsmødet, kan uoverensstemmelsen videreføres til faglig voldgift, jf. § 10, medmindre én af de respektive organisationer begærer sagen videreført til et organisationsmøde.

§ 8

Stk. 1. Begæring om organisationsmøde skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen.

Stk. 2. Begæringen skal være den modstående organisation i hænde senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 3. Organisationsmødet afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter organisationsmødebegæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

§ 9

Stk. 1. På organisationsmødet deltager mindst en repræsentant fra hver af parterne. De i sagen direkte implicerede parter deltager ligeledes i organisationsmødet, såfremt dette skønnes nødvendigt.

Stk. 2. Der udarbejdes referat af organisationsmøderesultatet, som underskrives af parterne.

§ 10. Faglig voldgift

Er der ikke opnået enighed på et mæglingsmøde eller et organisationsmøde, kan uoverensstemmelser i henhold til § 11 efter begæring videreføres til faglig voldgift.

§ 11

For de faglige voldgiftsretter indbringes:

- sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster, bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1,
- sager omfattet af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1-3, som i henhold til parternes overenskomst skal afgøres ved faglig voldgift, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 3, 2. pkt.,
- sager, som parterne i øvrigt ved overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift,
- sager, der vedrører fortolkning af gældende lovgivning, såfremt parterne ved kollektiv overenskomst eller i det enkelte tilfælde er enige herom.

§ 12

Den faglige voldgiftsret kan tage stilling til en påstand om bod, såfremt parterne i den konkrete sag er enige herom.

§ 13

Stk. 1. Når opmanden i henhold til arbejdsretslovens § 26 er udpeget, fastsættes tidspunktet for afholdelse af den faglige voldgift mellem parterne og opmanden og under hensyntagen til sagens karakter.

Stk. 2. Er der ikke aftalt frister for fremsendelse af processkrifter, fastsættes disse efter begæring af opmanden.

§ 14

Stk. 1. Voldgiftsforhandlingen afholdes hos den klagende organisation, medmindre parterne aftaler andet.

Stk. 2. Er en besigtigelse nødvendig, kan opmanden beslutte, at den faglige voldgiftsret sættes herefter.

§ 15. Habilitet

Ingen kan være medlemmer af mæglingsudvalget eller deltage i organisationsmøde, når sagen drejer sig om arbejdsforholdene på det sted, hvor vedkommende er beskæftiget eller i øvrigt har personlige interesser.

§ 16. Arbejdsstandsning og -vægning

De forudgående bestemmelser finder ikke anvendelse, for så vidt en arbejdsstandsning iværksættes som en sympatikonflikt til støtte for en senest samtidig iværksat arbejdsstandsning, jf. § 2 i Hovedaftalen mellem DA og LO.

§ 17

I alle andre tilfælde skal reglerne for behandling af faglig strid iagttages forinden arbejdsstandsning iværksættes, medmindre lønnen udebliver, og dette skyldes arbejdsgiverens manglende betalingsvilje eller betalingsevne, der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, der berettiger til at standse arbejdet eller en personlig integritetskrænkelse berettiger til at standse arbejdet.

København, den 27. oktober 2006

Forretningsorden for afskedigelsesnævnet mellem Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA) og Landsorganisationen i Danmark (LO)

Med korrektioner af 27. marts 2007.

På baggrund af hovedaftale af 10. maj 1990 mellem parterne (med ændringer af 22. april 1993) nedsættes et afskedigelsesnævn til behandling af sager i henhold til den tiltrådte hovedaftales § 4, stk. 3.

Nævnet kan også behandle sager med påstand om afskedigelse i strid med Lov om ligebehandling af mænd og kvinder mht. beskæftigelse og barselsorlov.

BBA og LO fastsætter hermed følgende forretningsorden for Afskedigelsesnævnet.

§ 1

Parterne udpeger i fællesskab en fast formand og opmand, som skal opfylde betingelserne for at udpeges til dommer ved de ordinære domstole. Opnås der ikke enighed om valget, anmoder parterne Arbejdsrettens formandskab om at udpege opmanden.

Udover den faste formand og opmand består afskedigelsesnævnet af 2 medlemmer udpeget af BBA, 1 medlem udpeget af pågældende fagforbund og 1 medlem udpeget af LO.

§ 2

Stk. 1. Sag for Afskedigelsesnævnet anlægges ved indgivelse af klageskrift til Afskedigelsesnævnets sekretariat.

Stk. 2. Klageskriftet skal indeholde:

- a. En udførlig fremstilling af de kendsgerninger, hvorpå påstanden støttes.
- b. Klagerens påstand.
- c. Angivelse af de dokumenter og andre beviser, som klageren agter at påberåbe sig, herunder oplysninger om de(n) afskedigede lønmodtager(e)s

gennemsnitlige løn, og om tidspunktet for afslutningen af den organisationsmæssige forhandling.

Stk. 3. Klageskriftet skal ledsages af meddelelse om, hvem fagforbundet udpeger som medlemmer af Afskedigelsesnævnet.

Stk. 4.

- a. Klageskriftet med bilag skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat i hænde inden for en frist af 15 dage efter afslutningen af fagforbundets forhandling med BBA. Samtidig tilsendes LO genpart heraf. Er 15.-dagen en lørdag eller en helligdag forlænges fristen til førstkommende hverdag.
- b. Overskrides fristen afvises sagen efter påstand herom, og det samme gælder, såfremt den i Hovedaftalen mellem DA og LO § 4, stk. 3 b, nævnte frist på 14 kalenderdage til afslutning af lokalforhandling om afskedigelsen overskrides, medmindre overskridelsen er begrundet i forhold på arbejdsgiversiden.

§ 3

Afskedigelsesnævnets sekretariat indkalder efter modtagelsen af klageskrift til forberedende møde, der skal afholdes senest 7 dage efter klagens modtagelse, såfremt der i klagen er nedlagt påstand om underkendelse af afskedigelsen og ellers snarest gørligt. Er 7. dagen en lørdag, søndag eller helligdag forlænges fristen til førstkommende hverdag. I det forberedende møde deltager de(n) afskedigede medarbejder(e) samt en repræsentant for pågældende forbund, arbejdssted, LO og BBA.

§ 4

Stk. 1. BBA afgiver svarskrift, der skal indeholde:

- a. BBA's påstand.
- b. En udførlig fremstilling af de kendsgerninger, hvorpå påstanden støttes.
- c. Angivelse af de dokumenter og andre beviser, som BBA agter at påberåbe sig.

Stk. 2. Svarskriftet skal ledsages af meddelelse om, hvem BBA udpeger som medlemmer af Afskedigelsesnævnet.

Stk. 3. Svarskriftet skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat i hænde inden for en frist af 15 dage fra afholdelse af det forberedende møde.

§ 5

Parterne har adgang til at udveksle yderligere processkrifter og bilag.

§ 6

Klageskrift, svarskrift og eventuelle yderligere processkrifter samt bilag indsendes af parterne i 10 eksemplarer til Afskedigelsesnævnets sekretariat, som løbende fremsender det indkomne til nævnets medlemmer, og når svarskrift foreligger, anmoder opmanden om forslag til datoer for den mundtlige forhandling.

§ 7

Forlig indgået for Afskedigelsesnævnet har ikke præjudicerende virkning og kan ikke påberåbes under procedure.

§ 8

Stk. 1. Forhandling af sager for Afskedigelsesnævnet sker ved mundtlig procedure, som afholdes snarest muligt. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

Stk. 2. Møder i Afskedigelsesnævnet afholdes hos BBA, Roskildevej 65, 2620 Albertslund.

§ 9

Stk. 1. Hver part bærer sine sagsomkostninger og betaler halvdelen af formandens honorar og udgifter. BBA og LO hæfter for sagens omkostninger.

Stk. 2. Øvrige omkostninger ved Afskedigelsesnævnets virksomhed afholdes af BBA og LO og fordeles ligeligt imellem disse.

§ 10

Afskedigelsesnævnets sekretariats adresse:

Afskedigelsesnævnets sekretariat
c/o Coop Danmark Legal HR
Roskildevej 65, 2620 Albertslund

Albertslund, den 27. marts 2007

Landsorganisationen
i Danmark

Brugsforeningsbevægelsens
Arbejdsgiverorganisation

Afskedigelsesnævn

I henhold til Hovedaftalen mellem LO og BBA er der nedsat et afskedigelsesnævn.

Afskedigelsesnævnet består for tiden af:

Fra BBA: 1 repræsentant fra BBA
Ledelsesrepræsentant fra respektive område

Fra LO: 1 repræsentant fra FH
1 repræsentant fra respektive forbund

Aftale om oplysnings- og uddannelsesfonden

Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA) yder i lighed med virksomheder under Dansk Arbejdsgiverforening (DA) bidrag til den oplysnings- og uddannelsesfond, som er oprettet ved aftale mellem Landsorganisationen i Danmark (LO) og DA.

BBA's bidrag udgør pr. 1. januar 2008 i alt 31 øre pr. præsteret arbejdstime og fra 1. januar 2011 i alt 36 øre pr. arbejdstime.¹

Pr. 1. januar 2013 forhøjes bidraget til i alt 40 øre pr. arbejdstime.

Pr. 1. januar 2015 forhøjes bidraget til i alt 42 øre pr. arbejdstime.²

Pr. 1. januar 2018 forhøjes bidraget til i alt 45 øre pr. arbejdstime.

Pr. 1. januar 2022 forhøjes bidraget til i alt 47 øre pr. arbejdstime.

BBA's bidrag til uddannelsesfonden opkræves halvårsvis bagud af oplysnings- og uddannelsesfonden.

BBA modtager til disposition for egne uddannelser 1/4 af bidraget, og FH 3/4.

Albertslund, den 4. maj 2020

Fagbevægelsens
Hovedorganisation

Brugsforeningsbevægelsens
Arbejdsgiverorganisation

¹ Parterne er enige om, at eventuelle midler af forhøjelsen på 5 øre, som i regi af LO og DA måtte blive aftalt hensat til særlig brug for udvikling af den danske model, hos LO og BBA hensættes til særlig brug for udvikling af parternes samarbejdssystem, under samme forudsætninger som måtte blive aftalt hos LO og DA.

² Jf. Aftale mellem HAK og BBA af 18. januar 2016.



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

3F-varenummer 3006