

Overenskomst 2025-2028 for chauffører ved selvstændige brugsforeninger

Overenskomst mellem
Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening (BA)
og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen



Overenskomst for chauffører ved selvstændige brugsforeninger

mellem

Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening (BA)

og



**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2025 – 2028

3F-varenummer 3064

Indholdsfortegnelse

§ 1. Dækningsområde.....	3
§ 2. Arbejdstid og lægning af arbejdstid	3
§ 3. Løn.....	3
§ 4. Andre bestemmelser	4
§ 5. Overarbejde	9
§ 6. Uddannelsesfond	9
§ 7. Arbejdsmarkedspension	11
§ 8. Hovedaftale og regler for behandling af faglig strid.....	12
§ 9. Seniorordning	12
§ 10. Uddannelse i opsigelsesperioden	14
§ 11. Barsel.....	14
§ 12. Børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående	17
§ 13. Frihed til vejledning ved afskedigelse.....	18
§ 14. Uddannelses- og samarbejdsfond.....	18
§ 15. FH's oplysnings- og uddannelsesfond	18
§ 16. Aftalens varighed	19
Bilag 1. Ferieaftale	20
Bilag 2. Feriefridage.....	22
Bilag 3. Fritvalgsordning for nyoptagne virksomheder	23
Bilag 4. Aftale om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).....	25
Bilag 5. Nye regler og rammer vedrørende natarbejde	27

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter chaufførarbejde og andet forefaldende arbejde udført af voksne arbejdere over 18 år samt bude under 18 år i de selvstændige brugsforeninger.

Aftalen fratager ikke foreningen retten til at beskæftige medarbejdere under andre forbund i det omfang, som hidtidige kutymmer og aftaler har gjort det muligt.

§ 2. Arbejdstid og lægning af arbejdstid

Den normale ugentlige effektive arbejdstid andrager 37 timer pr. uge placeret inden for rammerne i Lov om butikstid.

Ansættelse af deltidsbeskæftigede kan finde sted efter behov.

Arbejdstidens lægning samt placering af spise- og hvilepauser aftales lokalt og placeres som hovedregel på 5 af ugens hverdage.

Parterne er enige om, at det er uforeneligt med ansættelse i en selvstændig brugsforening på fuldtid samtidig at have anden lønnet fuldtidsbeskæftigelse.

Medarbejderne har ret til frihed 1. maj og Grundlovsdag fra kl. 12, juleaftensdag og nytårsaften.

§ 3. Løn

Lønnen til voksne medarbejdere fastsættes på grundlag af Fællesoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F's Transportgruppe og andrager:

Den normale timeløn	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Chauffører	kr. 177,29	kr. 182,04	kr. 186,54
Lagerarbejdere	kr. 169,45	kr. 174,20	kr. 178,70

Løn pr. måned			
Chauffører	kr. 28.424,91	kr. 29.186,47	kr. 29.907,96
Lagerarbejdere	kr. 27.167,92	kr. 27.929,49	kr. 28.650,97

Lønnen til fuldtidsbeskæftigede bude under 18 år, dvs. med en ugentlig arbejdstid på 37 timer pr. uge, andrager:

Den normale timeløn	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Bude indtil 17 år	kr. 101,67	kr. 104,52	kr. 107,22
Bude over 17 år	kr. 135,56	kr. 139,36	kr. 142,96
 Løn pr. måned			
Bude indtil 17 år	kr. 16.300,75	kr. 16.757,69	kr. 17.190,58
Bude over 17 år	kr. 21.734,33	kr. 22.343,59	kr. 22.920,78

Lønnen for ungarbejdere under 18 år fastsættes til følgende procentdel af de til enhver tid gældende normallønssatser for voksne lagerarbejdere:

Bude over 17 år	80 pct.
Bude indtil 17 år	60 pct.

§ 4. Andre bestemmelser

De i Fællesoverenskomst mellem DI Overenskomst II og 3F gældende bestemmelser tiltrædes med følgende tilføjelser:

Stk. 1. Opsigelsesvarsler

Fra arbejdsgiverside

Efter 6 måneders anciennitet	7 kalenderdages opsigelsesvarsel
Efter 1 års anciennitet	14 kalenderdages opsigelsesvarsel
Efter 2 års anciennitet	28 kalenderdages opsigelsesvarsel
Efter 5 års anciennitet	56 kalenderdages opsigelsesvarsel

Fra arbejderstager

Efter 6 måneders anciennitet	7 kalenderdages opsigelsesvarsel
Efter 2 års anciennitet	14 kalenderdages opsigelsesvarsel
Efter 5 års anciennitet	14 kalenderdages opsigelsesvarsel

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

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

Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelse

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget under denne overenskomst i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal Brugsforeningen ved fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,00.

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

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

Såfremt medarbejderen er på deltid, reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Stk. 3. Sygeløn

Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 70 kalenderdage, regnet fra første hele fraværsdag.

Følgende er gældende, hvor 1. fraværsdag er den 1. maj 2025 eller senere:

Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 84 kalenderdage, regnet fra første hele fraværsdag.

Ved yderligere sygefravær inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværperiode.

Hvis den ansatte inden for 14 kalenderdage fra første fraværsdag i den efterfølgende fraværperiode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværperiode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den seneste fraværperiode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften hertil.

Stk. 4. Sygdom

For medarbejdere med mere end 6 måneders uafbrudt beskæftigelse ydes normal løn ved fravær pga. sygdom.

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Stk. 5. Fravær med sygelønsdækning i forbindelse med børns sygdom

Medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet kan holde fri med fuld løn, jf. § 3, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn, jf. § 3, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgsordning, jf. § 4, stk. 9.

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i foreningen uafbrudt i 9 måneder, indrømmes frihed, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelser, herunder også når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet med børn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 6. Frihed ved barnets lægebesøg

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har også ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri ved lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgsordningen, jf. reglerne i § 4, stk. 9, afsnit 5., svarende til det faktiske fravær.

Stk. 7. Afspadsering

Afspadsering sker med 1,0 time for hver udført overarbejdstime – eller med 1,5 time for hver udført overarbejdstime med 50%-tillæg og med 2,0 timer for hver udført overarbejdstime med 100%-tillæg.

Såfremt afspadseringen sker time for time, forudsættes det, at virksomheden udbetaler optjent overarbejdstillæg for den lønperiode, hvor overarbejdet er udført, medens lønnen for overarbejdstimerne hensættes, således at den udbetales for den lønperiode, hvor afspadseringen finder sted.

Såfremt afspadseringen sker med 1,5 time – respektive med 2,0 time – pr. udført overarbejdstime, forudsættes det, at såvel de optjente overarbejdstillæg som den optjente løn for overarbejde hensættes, således at beløbene udbetales for den lønperiode, hvor afspadseringen finder sted.

I sidstnævnte tilfælde kan der lokalt træffes aftale om en beregnet timesats, der udbetales for hver afspadseringstime af det samlede hensatte beløb.

Stk. 8. Fremmødetillæg

For overarbejde, som ikke har tidsmæssig sammenhæng med normalarbejdstiden, garanteres en minimumsbetaling svarende til 2 timers løn plus det til pågældende klokkefastsatte overarbejdstillæg:

1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 160,40	kr. 166,01	kr. 171,82

Stk. 9. Fritvalgsordning

Alle medarbejdere omfattet af overenskomsten er omfattet af en fritvalgsordning.

Værdien af de gældende feriefridage på i alt 5 gange 0,5% indgår i fritvalgsordningen, der således udgør

1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
11,5%	12,5%	13,5%

af den ferieberettigede løn til brug for fritvalg.

Portionerne udgør som feriefridage 0,5% og som løn eller pension 0,45% af den pensionsgivende løn.

Der kan frit vælges mellem:

- feriefriidage
- seniorfriidage
- børns 2. og 3. sygedage
- børns lægebesøg
- børneomsorgsdage
- børnebørns-omsorgsdage
- ledsagelse af nærtstående
- løn
- pension

og der kan vælges en eller flere fordelinger.

Eventuelt overskydende midler udbetales som løn.

A.I fritvalgsordningen for Brugsforeningerne indgår værdien af feriefriidage. Der kan således frit vælges opsparing af et antal feriefriidage. Den del der ikke anvendes til feriefriidage udbetales løbende direkte til medarbejderen som løn eller til pension. Sammensætningen af feriefriidage, løn og pension er et medarbejdervalg.

B.Såfremt medarbejderen ikke foretager et valg, opspares til 5 feriefriidage og den resterende del udbetales som løn.

C.Der kan vælges hver måned med virkning fra den efterfølgende måned, dog højst 2 gange inden for løbende 12 måneder.

Nyansatte medarbejdere vælger mellem feriefriidage, løn og pension i forbindelse med ansættelsen og med virkning på ferieopsparing, løn eller pension fra samme tidspunkt.

Se Bilag 3. Fritvalgsordning for nyoptagne virksomheder.

Stk. 10. Erhvervelse/generhvervelse af førerkort til den digitale takograf

Virksomhederne afholder omkostningerne ved chaufførens erhvervelse/ generhvervelse af førerkort.

Såfremt chaufføren inden for en periode på 6 måneder fra kortets udstedelse/-fornyelse opsiges ansættelsesforholdet, kan virksomheden kræve omkostninger til udstedelse af kortet refunderet i fuldt omfang. Refusion af omkostningerne kan

ske ved modregning i forbindelse med sidste lønstigning.

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

§ 5. Overarbejde

For overarbejde betales følgende tillæg:

De første 3 timer efter normal arbejdstidsophør	50%
Timen før normal arbejdstids begyndelse	50%
Alt arbejde derudover samt søn- og helligdage	100%

Ved arbejde et kvarter før og et kvarter efter den normale arbejdstid kan afregnes for et kvarter med tillæg af 25%.

Arbejdes der ud over et kvarter, gælder de almindelige overarbejdsregler også for dette kvarter.

Når der har været arbejdet om morgenen, afregnes i tilfælde af fortsat overarbejde samme dag, de første 2 overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør med 50%-tillæg og herefter følgende timer med 100%-tillæg.

§ 6. Uddannelsesfond

Stk. 1. Bidrag til uddannelsesfond

Virksomhedens bidrag til uddannelsesfond indbetales via HK.

Stk. 2. Uddannelse på medarbejderens foranledning (selvvalgt uddannelse)

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

Det er en forudsætning

- at der tages fornødent hensyn til virksomhedens forhold, og
- at brugsforeningen ikke supplerer den støtte, som opnås gennem fonden og VEU-godtgørelsen/SVU.

Hvis virksomheden har mulighed for at hjemtage støtte fra fonden, betales op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn til medarbejderen, idet betalingen til medarbejderen dækkes gennem tilskud fra Kompetencefonden og eventuel løn-
tabsgodtgørelse.

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i op-
sagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af § 10.

Stk. 3. Støtte til virksomheder, hvor medarbejderne deltager i uddannelse

Når virksomheden udbetaler sædvanlig overenskomstmæssig løn, eller op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, til medarbejdere, der deltager i ud-
dannelse, jf. stk. 2 og 3, hjemtager virksomheden eventuel VEU-godtgørelse, Sta-
tens Voksenuddannelsesstøtte og lignende deltagergodtgørelse, som den pågæl-
dende uddannelse berettiger til.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 2 og 3, modtager virksomheden
en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse mod-
svarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. § 3.

Stk. 4. Efteruddannelse

Der kan opnås støtte til 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

Stk. 5. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb

En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan
med virksomheden indgå en aftale, hvorefter medarbejderen bytter sine 6 ugers
uforbrugt selvvalgt uddannelse til en uddannelsesaftale omfattet af erhvervsud-
dannelsesloven.

Det er en forudsætning, at medarbejderen er realkompetencevurderet til at gen-
nemføre erhvervsuddannelsen som et EUV1- eller EUV2-forløb. Medarbejderen
modtager under forløbet sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. § 3.

Medarbejderen optjener igen ret til selvvalgt uddannelse fra førstkommende ka-
lenderår efter uddannelsesaftalens afslutning.

Virksomheden modtager støtte fra Uddannelsesfonden til forløbet efter følgende
retningslinjer:

1. De første 6 ugers skoleophold støtte efter reglerne i § 6
2. De næste 4 ugers skoleophold støtte efter reglerne i § 6
3. Det afsluttende skoleophold (svendeprovemodul) støttes efter reglerne i § 6,
medmindre svendeprovemodulet er en del af de første 6 ugers skoleophold.

Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang. Der kan således maksimalt opnås støtte til 10 ugers skoleophold samt en eventuelt svendeprovemodul herudover.

Forud for indgåelsen af uddannelsesaftalen ansøger virksomheden Uddannelsesfonden om forhåndstilsagn til ovenstående støtte.

Parterne foranlediger, at Uddannelsesfondens bestyrelse tilretter støttemulighederne i overensstemmelse med ovenstående.

§ 7. Arbejdsmarkedspension

Medarbejdere der er omfattet af nærværende overenskomst, er omfattet af en arbejdsmarkedspension efter de mellem LO og BA aftalte retningslinjer.

Bidraget udgør i alt 12% af lønnen. Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, arbejdsgiveren 10%. Hvor der er indgået aftale om bidrag til en sundhedsordning, er bidraget til en sådan ordning indeholdt i det samlede pensionsbidrag.

Ændring pr. den 1. maj 2025:

Bidraget udgør i alt 13% af lønnen. Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, arbejdsgiveren 11%. Hvor der er indgået aftale om bidrag til en sundhedsordning, er bidraget til en sådan ordning indeholdt i det samlede pensionsbidrag.

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.

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være en fast procentsats.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen.

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Når en medarbejder når folkepensionsalderen og fortsat er i beskæftigelse, kan denne vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

§ 8. Hovedaftale og regler for behandling af faglig strid

De mellem LO og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening indgåede aftaler følges.

§ 9. Seniorordning

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

Stk. 1. Seniorfridage

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 4, stk. 9.

Stk. 2. Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Medarbejderens fritvalgsordning
- b) Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 7, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.
- c) Selvbetalt frihed

De valgte midler under punkt b indsættes på medarbejderens fritvalgsordning.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra fritvalgsordningen.

Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens fritvalgsordning.

Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på fritvalgsordningen eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen vælge at holde selvbetalt frihed.

For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Udbetaling fra fritvalgsordningen i forbindelse med seniorfridage administreres i øvrigt efter samme regler som fritvalgsordningen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 4, stk. 9.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på fritvalgsordningen ikke automatisk ved udgangen af juni måned eller ved kalenderårets udløb. Medarbejderen kan dog ved kalenderårets udløb anmode om, at saldoen på fritvalgsordningen opgøres og udbetales. Ved fratræden gælder bestemmelserne i § 4, stk. 1.

Stk. 3. Ind- og udtræden af seniorordningen

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af fritvalgsordningen og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår.

Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 4. Øvrige forhold

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

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

Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere bestemmelsen.

BA garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 10. Uddannelse i opsigelsesperioden

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst et år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, indenfor f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse to yderligere uger kan placeres inden for det samlede udvidede opsigelsesvarsel. Opsigelsesperioden forlænges med to uger, såfremt medarbejderen dokumenterer, at i alt fire ugers kursus er gennemført inden for det samlede opsigelsesvarsel. Medarbejderen skal som betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele arbejdsgiveren, om retten til yderligere to ugers uddannelse efter dette afsnit ønskes benyttet. Der skal ved udskyldelsen af fratrædelsen ikke afgives et nyt opsigelsesvarsel.

Arbejdsgiveren dækker udgifter ved deltagerbetaling op til maksimalt kr. 1.780.

Disse regler finder dog ikke anvendelse for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller det offentlige.

§ 11. Barsel

Stk. 1

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

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.

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

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

Anmærkning: Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag.

Stk. 2

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen.

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger)

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 uger) orlov ydes enten til den ene eller anden forældre eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4

For børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter overenskomsten § 3.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn efter overenskomsten § 3.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter overenskomstens § 11, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barseldagspenge og opfylder betingelserne i § 11, stk. 1.

Stk. 5

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde:

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med solo-forælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødslen og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødslen	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødslen

**Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.*

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Det er ikke ret til løn før modtagelsen.

Stk. 6

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget orlov efter stk. 4.

Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

§ 12. Børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1 Børneomsorgsdage

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgsordning, jf. reglerne i § 4, stk. 9, afsnit 5.

Stk. 2. Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgsordning.

Stk. 3. Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgsordning.

§ 13. Frihed til vejledning ved afskedigelse

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i A-kasse/fagforening.

§ 14. Uddannelses- og samarbejdsfond

Fonden tilføres kr. 0,45 kr. pr. præsteret arbejdstime.

Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,50 kr. pr. præsteret arbejdstime.

Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,55 kr. pr. præsteret arbejdstime.

Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,60 kr. pr. præsteret arbejdstime.

De stigninger som blev aftalt ved overenskomstfornyelsen i 2023 tilbageføres til de to overenskomstparter i det omfang, midlerne er uforbrugte ved regnskabsårets afslutning, medmindre parterne træffer aftale om anden anvendelse af midlerne.

§ 15. FH's oplysnings- og uddannelsesfond

Bidraget udgør 0,47 kr. pr. arbejdstime.

Pr. 1. januar 2026 stiger bidraget med 2 øre pr. præsteret arbejdstime til 0,49 kr.

Pr. 1 januar 2027 stiger beløbet med 2 øre pr. præsteret arbejdstime til 0,51 kr.

§ 16. Aftalens varighed

Nærværende aftale træder i kraft 1. marts 2025 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2028.

København, den 13. maj 2025

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen
Ole Christensen

Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening
Majken Skovgaard

Bilag 1. Ferieaftale

Stk. 1. Tvistigheder

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

Stk. 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.

Stk. 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,

- Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.
- Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.
- At der ved feriehindringer ikke er noget maksimum på, hvor mange dage der kan overføres ved ferieafholdelsesperiodens afslutning og henstå til afvikling i ferieafholdelsesperioden efter den 1. januar.
- At overført ferie kan varsles til afholdelse med en måned, idet ferien betragtes som restferie.
- At overført ferie dog kun kan 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.
- 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.

Stk. 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.

Stk. 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 fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Stk. 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 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen.

Bilag 2. Feriefridage

Der er mellem parterne indgået følgende aftale vedrørende feriefridage gældende alle medarbejdere ansat på overenskomsten mellem 3F Faglig Fælles Forbund, Transportgruppen og BA:

Stk. 1. Opsparing

- A.** 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.
- B.** Der opspares i alt 5 feriefridage over en hel opsparingsperiode på 12 måneder, og forholdsmæssigt ved delvis ansættelse i løbet af opsparingsperioden.
- C.** Den løbende opsparing af feriefridage til næste afholdelsesår skal vises på lønsedlen sammen med regnskabet for afholdelsesåret. Der vises både dage og timer.
- D.** 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.

Stk. 2. Afholdelse

- A.** I overensstemmelse med ferielovens princip om, at først optjent ferie afholdes først, afholdes derfor først overført ferie, dernæst feriefridage og til sidst samtidighedsferie.
- B.** Løn under afholdelse af feriefridage indgår ikke i den ferieberettigede løn.
- C.** Ikke afholdte og ikke overførte feriefridage, som ikke er omfattet af feriehindring, kan ikke udbetales, men tilfalder den af parterne oprettede Feriefond.
- D.** Medarbejdere på ferieordning afholder feriefridag som ferie med løn. Der udbetales ved afholdelsen en forholdsmæssig del af feriefri opsparingen (0,5 % af den ferieberettigede løn i opsparingsåret) pr. feriefridag.
- E.** Feriefridage kan varsles til afholdelse på samme måde som rest ferie efter ferieloven.

Stk. 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.

Stk. 4. Fratrædelse

Optjente men ikke afholdte feriefridage udbetales ved fratrædelse.

Bilag 3. Fritvalgsordning for nyoptagne virksomheder

Virksomhederne kan i lønnen jf. § 3, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgsordning, jf. § 4, stk. 9, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgsordning efter § 4, stk. 9, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 4, stk. 9.

For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Brugsforeningernes arbejdsgiverforening kræver optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for BA-meddelelse til 3F Transport om virksomhedens optagelse i BA skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til fritvalgsordning.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til fritvalgsordning.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til fritvalgsordning.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til fritvalgsordning.

En eventuel fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgsordning.

Optrapningsordninger på pension og/eller fritvalgsordning skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem BA og 3F Transport efter begæring fra BA, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bemærkning: Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, derpå tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 6 pct. (fra 1. marts 2026 7 pct.) i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejdernes fritvalgsordning. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 6 pct. (fra 1. marts 2026 7 pct.) af medarbejdernes løn, som ligeledes pt. skal betales til fritvalgsordning. Optrapningen sker over 3 år.

Bilag 4. Aftale om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i alle overenskomster omfattet af arbejdsforhold i Selvstændige Brugsforeninger. Nedenstående træder i kraft samme dato, som danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker 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 medarbejdere under denne overenskomst sikres den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapital tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.
3. Parterne er enige om, at såfremt 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 Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviser herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening, 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.

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

Bilag 5. Nye regler og rammer vedrørende natarbejde

Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejde

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.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a) gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b) dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i stk. 3-6.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a) Virksomheden skal tilbyde årlige helbreds kontrol til natarbejderne:
 - det er obligatorisk for natarbejderne at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.
 - for de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol.
- b) Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - vurdering af risici ved natarbejde
 - prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - opfølgning på handlingsplan

Stk. 2. Gravides natarbejde

Når virksomheden 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 for arbejdsgiveren 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.



Kampmannsgade 4
1604 København V
Tlf.: 70 300 300
www.3f.dk



Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening (BA)
Colbjørnsensgade 19
1652 København V
Telefon 33 24 81 35