

**FÆLLESBESTEMMELSER**  
**VEDRØRENDE**  
**ARBEJDSFORHOLD I COOP DANMARK A/S**

**19. UDGAVE**

---

**ALBERTSLUND**  
**Marts 2017**



## INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord til 19. udgave .....	3
<b>Generelle aftaler mellem HAK og BBA .....</b>	<b>5</b>
Samarbejdsaftale mellem HAK og BBA .....	7
Aftale om ligebehandling .....	18
Protokollat om teknologitillidsrepræsentant .....	21
Samarbejdsnævn .....	22
Tryghedsaftale.....	25
Feriekortordning .....	29
Ferienævn .....	32
Anvendelse af uhævet feriegodtgørelse .....	33
Protokollat om ferie .....	35
Ferieaftalen .....	37
Aftale om arbejdsmarkedspension .....	39
Forsikringsordning for elever .....	42
Bidrag til uddannelsesudvikling .....	43
Fravær med sygelønsdækning i forbindelse med børns sygdom .....	44
Anciennitetsregel .....	46
Ligelønsloven .....	47
Aftale om natarbejde og helbreds kontrol .....	50
Socialt kapitel .....	51
<b>Implementering af direktiver .....</b>	<b>53</b>
Arbejdstidsdirektivet .....	55
Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde .....	57
Protokollat om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse .....	60
Aftale om implementering af direktiv om forældreorlov .....	65
<b>Aftaler mellem Coop Danmark og Coop Faglig .....</b>	<b>67</b>
Tjenestefrihedsbestemmelser .....	69
Frihed til landsklubarbejde.....	72
Ferieboliger for medarbejdere .....	74



## **FORORD TIL 19. UDGAVE**

19. udgave af "Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark" er udarbejdet efter fornyelsesforhandlingerne i marts 2017.

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

Hovedaftalen med tilhørende aftaler mellem BBA og LO findes i en særlig håndbog.

Fællesbestemmelserne mellem BBA og HAK skal forhandles næste gang i 2020.

Coop Danmark A/S  
Coop Legal

Claus Eefsen  
Forhandlingschef



**GENERELLE AFTALER**  
**MELLEM**  
**HANDELSKARTELLET I DANMARK**  
**OG**  
**COOP DANMARK A/S**





# **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 arbejdssituation.

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 velinformeret 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 markeds-situationen 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:

- 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.
- Udarbejdelse af principper for uddannelse og omskoling af ansatte, som skal betjene ny teknologi.
- Fastlæggelse af principper for virksomhedens interne indsamling, opbevaring og brug af persondata.
- Udveksle synspunkter og behandle forslag vedrørende retningslinier for produktions- og arbejdstilrettelæggelse og gennemførelse af større omlægninger i virksomheden.
- 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.
- 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 opsige 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 løn-aftaler, 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 udvalgsmøde 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-hocudvalg, 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

	<b>Gruppe a</b>	<b>Gruppe b</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 overenskomstsmæssigt 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 besluttet 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 retningslinier, 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

Coop Danmark A/S

*(sign. Jørgen Hoppe)*

*(sign. Hans Havsager)*

**AFTALE OM LIGEBEHANDLING  
TILLÆGSAFTALE 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 forældrerollen.
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 retningslinier 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 retningslinier, 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 retningslinier, 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 advancement.

## § 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:

<b>Gruppe</b>	<b>Indgår i</b>	
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

Coop Danmark A/S

(sign. Jørgen Hoppe)

(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:       Direktør Coop Legal  
                                  Direktør Coop for HR  
                                  En repræsentant fra Coop Legal HR

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

Udover de anførte nævnsmedlemmer deltager i møder om samarbejdsspørgsmål:

fra Coop Danmark:       Respektive afdeling  
fra HAK:                       En repræsentant fra sekretariatet

om uddannelsesspørgsmål:

fra Coop Danmark:       Coops Uddannelseschef  
fra HAK:                       En repræsentant fra sekretariatet



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

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

Coops regler vedrørende flyttegodtgørelse til medarbejderne finder anvendelse.

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

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

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

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

De faste kronebeløb beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte.

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales sammen med sidste normale lønudbetaling.

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

Udbetaling finder ikke sted for medarbejdere, der ved fratræden er fyldt 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 – med mindre 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)*

## **FERIEKORTORDNING**

(Med ændring af 14. maj 1998)

Aftale om feriekortordning mellem Coop samt Coops datterselskaber og Handelskartellet i Danmark, 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 kildeskat.

Idet ferieloven af 4. juni 1970, jfr. Arbejdsministeriets lovbekendtgørelse nr. 365 af 30. juli i 1971 (nu lov nr. 396 af 31. maj 2000 om ferie jfr. lovbekendtgørelse nr. 407 af 28. maj 2004 med senere ændringer), med dertil hørende administrative bestemmelser i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for bestemmelserne om feriemærkesystemet.

1. I stedet for reglen i ferielovens § 13, stk. 1, 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. Der ydes ikke feriegodtgørelse ved hver lønudbetaling, men feriegodtgørelsen udbetales kontant, når ferie skal holdes.
3. Medarbejdere, som fratræder i årets løb, får ved afgang udleveret et midlertidigt bevis for tilgodehavende feriegodtgørelse samt - senest umiddelbart efter optjeningsårets udgang - tilsendt et feriekort. Såfremt den enkelte medarbejder måtte fremsætte ønske derom, udleveres feriekortet ved afgang.

Det midlertidige bevis skal indeholde oplysning om, a) at den pågældende har feriegodtgørelse til gode, b) den periode, i hvilken feriegodtgørelsen er optjent, samt c) at feriekortet vil blive tilsendt efter optjeningsårets udgang. Endelig skal beviset indeholde en opfordring til at meddele adresseforandring.

På feriekortet anføres a) vedkommendes navn og adresse, b) det tidsrum inden for optjeningsåret, i hvilket han/hun har været beskæftiget, c) den løn, han/hun har fået udbetalt, d) den beregnede feriegodtgørelse, kildeskattetrækket og den feriegodtgørelse, der skal udbetales, e) det antal feriedage, han/hun har ret til, samt f) at kortet taber sin gyldighed ved ferieårets udløb.

Har pågældende ved afgang ikke haft hele den ferie, som han/hun har ret til i det løbende ferieår, får han/hun tillige udleveret et restferiekort som bevis for feriegodtgørelsen til den del af ferien, han/hun endnu ikke har holdt. Restferiekortet skal indeholde de samme oplysninger som feriekortet og herudover oplysning om a) den allerede udbetalte ferie, b) den ferie-

godtgørelse, han/hun har til gode, samt c) det hertil svarende antal feriedage.

4. Lønmodtageren kan kræve feriebetalingen udbetalt eller tilsendt af virksomheden mod indlevering eller indsendelse af feriekort eller restferiekort. Attestation for, at han/hun skal have ferie, sker ved påtegning på kortet af den nuværende arbejdsgiver. Er den ferieberettigede arbejdsløs, gives attestationen af den arbejdsløshedskasse, hvor han/hun kontrolleres som arbejdsløs, eller hvis han/hun ikke går til kontrol, af socialkontoret. Skal ferie holdes under aftjening af værnepligt, meddeles attestation af den militære afdeling eller vedkommende afdeling af civilforsvarskorpset og under aftjening af civilværnepligt af lejrchefen.
5. Skal medarbejderen ikke have hele ferien i sammenhæng, giver hans/huns nuværende arbejdsgiver (eventuelt arbejdsløshedskassen eller socialkontoret) kortet påtegning om, hvor mange dage han/hun nu skal have ferie, og hvor stort et feriepengebeløb, der svarer hertil. Virksomheden, der har udstedt kortet, udbetaler ham da det beløb, der nu er forfaldet til udbetaling, og udleverer et restferiekort på det resterende beløb i overensstemmelse med ovennævnte regler.
6. Ferieberettigede, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, fødsel, overgang til at være selvstændig næringsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet og fængsling eller anden tvangsanbringelse har været afskåret fra at holde ferie i ferieperioden, har ret til efter ferieperiodens udløb, men inden ferieårets udgang, at få feriegodtgørelsen udbetalt uden at holde ferie.
7. Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår, i hvilken ferien skulle have været holdt, tilfalder - medmindre anden ordning er godkendt af direktøren for arbejdstilsynet - feriefonden og indbetales til denne under adressen:

Direktoratet for Arbejdstilsynet  
Feriellovkontoret  
Landskronagade 33-35  
2100 København Ø

8. Som sikkerhed for lønmodtagernes krav på feriegodtgørelse stiller Coop Danmark bankgaranti fra Andelsbanken A.m.b.A.

Lønmodtagernes repræsentanter underrettes om indholdet af garantiordningen og ændringer heri.

9. Coop Danmark og Handelskartellet i Danmark er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og derfor på samme måde som arbejdsløn kan gøres til genstand for retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver.



10. 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 Coop Danmark og Handelskartellet i Danmark nedsatte ferienævn.
11. Nærværende aftale afløser aftale af 17. november 1972 og træder i kraft den 1. marts 1983.

Albertslund, den 14. maj 1998

Handelskartellet i Danmark

Coop Danmark A/S

*(sign. Jørgen Hoppe)*

*(sign. Hans Havsager)*

## FERIENÆVN

I henhold til bestående feriekortordning, jfr. Fællesbestemmelsernes kap. I, er der af Handelskartellet i Danmark og Coop Danmark nedsat et ferienævn til behandling af evt. tvistigheder, som måtte opstå.

Ferienævnet består for tiden af:

fra Coop Danmark:

En repræsentant fra Coop Legal HR  
En repræsentant fra Coop HR Løn & Tid

fra HAK:

En repræsentant fra HK Handel  
En repræsentant fra 3F

## ANVENDELSE AF UHÆVET FERICODTGØRELSE

Aftale om anvendelse af uhævet feriegodtgørelse mellem Coop samt Coops datterselskaber og Handelskartellet i Danmark, som repræsentant for samtlige forbund, hvis medlemmer er omfattet af den til enhver tid mellem Coop og Handelskartellet i Danmark aftalte feriekortordning, bortset fra medarbejdere ansat i selvstændige brugsforeninger.

Idet ferieloven af 31. maj 2000 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 Arbejdsmarkedets Feriefond.

1. Uhævet feriegodtgørelse hidrørende fra beskæftigelse, der er omfattet af den mellem Handelskartellet i Danmark og Coop til enhver tid gældende feriekortordning, anvendes til feriemål 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 til drift af feriehuse, billiggørelse af rejser til og ophold i disse huse og/eller anskaffelse af yderligere feriehuse.
3. De under Coop Faglig hørende medarbejdere har efter retningslinier, der aftales mellem Coop Faglig og Coop, adgang til benyttelse af de nævnte feriehuse 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 retningslinier, aftalt mellem Coop Faglig og Coop, udlejes til anden side.

4. Efter aftale med Coop Faglig anskaffer Coop for følgende midler feriehuse, 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 Handelskartellet i Danmark og Coop Danmark aftalte feriekortordning, bortset fra brugsforeninger	kr. 138.371,92
---	----------------

Engangstilskud fra Coop Danmark	<u>kr. 200.000,00</u>
---------------------------------	-----------------------

I alt	<u>kr. 469.999,51</u>
-------	-----------------------

5. Over de midler, der anvendes i henhold til nærværende aftale, oprettes særskilt regnskab, der revideres af en statsautoriseret revisor.

Albertslund, den 14. maj 1998

Handelskartellet i Danmark

Coop Danmark A/S

*(sign. Jørgen Hoppe)*

*(sign. Hans Havsager)*

## PROTOKOLLAT OM FERIE

Mellem Handelskartellet i Danmark og  
Coop Danmark A/S

Der er mellem parterne indgået følgende aftale vedrørende visse elementer i ferieloven, som trådte i kraft den 1. januar 2001:

### 1. Tvistigheder

Ferielovens § 4, stk. 3 præciseres mellem parterne således, at tvistløsninger i det fagretlige system alene omfatter de nedenfor aftalte afvigelser fra ferieloven.

### 2. Timeoptjening og ferieafholdelse i timer

Ferielovens § 7, stk. 1 ændres således, at ferie optjenes i timer i stedet for i dage. En medarbejder, der har været ansat et helt optjeningsår, har dog optjent mindst 20 dages ferie.

Ferielovens § 8, stk. 2 ændres således, at fradrag for en feriedag foretages som timetræk.

Ferielovens § 12, stk. 2 ændres således, at ferie afvikles i timer.

Coop har tilkendegivet, at optjening og afholdelse på medarbejdernes lønspecifikationer vil blive oplyst både i timer og i dage.

### 3. Overførsel af ferie

Ferielovens § 12, stk. 1 ændres således, at der kan indgås individuelle, skriftlige aftaler om overførsel af optjent ferie ud over 20 dage, dog maksimalt 5 dage pr. ferieår og således, at der maksimalt ved et nyt ferieårs begyndelse kan henstå i alt 10 overførte feriedage.

Overført ferie holdes forud for anden ferie. Der kan ved ferieårets afslutning overføres mere end 5 dage, svarende til tidligere overført ferie plus maksimalt 5 nye overførte dage, for at overførte feriedage ved det nye ferieårs begyndelse kan udgøre mellem 6 og 10 dage.

Ferielovens § 38 om udbetaling af ikke afholdt ferie på grund af feriehindringer ændres således, at der i stedet for udbetaling kan indgås individuelle, skriftlige aftaler om overførsel af ferien. Det ovenfor nævnte maksimum på 5 dage gælder således ikke ferie hidrørende fra feriehindringer, ligesom maksimum på 10 dage ikke gælder for det ferieår, som overførslen finder sted til.

Overført ferie kan kun placeres i en opsigelsesperiode, såfremt parterne er enige herom. Overført ferie kan ikke betragtes som afviklet i en fritstillingsperiode, medmindre det er aftalt.

Aftalen om overførsel af ferie, jfr. ferielovens § 12 og § 38, gælder ikke for elever herunder voksenelever.

Aftalen kan tages op til forhandling pr. 1. marts 2004.

#### **4. Ferieophør**

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstid begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

#### **5. Ferietillæg**

Ferietillæg på 1% af optjeningsårets løn udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget er udbetalt, før ferien begynder, kan der ske modregning ved lønmodtagerens fratræden.

#### **6. Feriekortordningen**

Parternes feriekortordning opretholdes og tilpasses uden andre tilsigtede realitetsændringer end de, der følger af denne aftale og tidligere indgåede aftaler vedrørende ændringer i ordningen.

#### **7. Overenskomstområdeforhandlinger**

Der er enighed om, at der for de enkelte overenskomstområder kan optages forhandling om følgende 4 emner:

- Ændring af ferielovens § 12, stk. 1 om overførsel af ferie, jfr. denne aftales punkt 3.
- Ændring af ferielovens § 14, stk. 1 og stk. 3 således, at ferielovens minimumskrav om mindst 10 dage hovedferie i sammenhæng bliver gældende.
- Ændring af ferielovens § 23, stk. 1 således, at medarbejdere ansat med 15 plantimer eller derunder holder ferie med feriekort.
- Ændring af ferielovens § 25 om sygeferiegodtgørelse.

Denne aftale har virkning fra 1. maj 2002 og kan opsiges på samme måde som de mellem parterne gældende Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S.

Albertslund, den 2. april 2002

For Handelskartellet i Danmark  
HK/Handel  
NNF – Håndværk & Industri  
NNF – Landbrug  
Restaurationsbranchens Forbund  
3F

For Coop Danmark A/S

Ovennævnte aftale er tiltrådt af Specialarbejderforbundet i Danmark (3F).

## FERIEAFTALEN

Overenskomsternes bestemmelser om feriefridage er kollektivt aftalt, og kan således ikke henføres til ferieloven. Parterne har dog aftalt optjening og afholdelse i overensstemmelse med ferielovens regler herom (for NNF slagterne i regi af den såkaldte "fritvalgsordning"), hvorved forstås optjening via en forhøjet feriegodtgørelse i optjeningsåret, og afvikling med ferielovens varslingsregler i det efterfølgende ferieår.

En eventuel kollektivt aftalt mulighed for, efter nærmere bestemmelser, at overføre ikke afholdt ferie til det efterfølgende ferieår omfatter tillige feriefridage.

I overensstemmelse med intentionerne ved aftaleindgåelsen om feriefridage forudsættes disse feriedage, ved fortsat ansættelse, ved udløbet af ferieåret således enten afholdt, eller – som følge af en feriehindring jfr. Ferieloven – udbetalt.

Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra virksomhedens side.

Ikke afholdt og ikke overførte feriefridage, som ikke er omfattet af feriehindring, kan således ikke udbetales, men tilfalder den af parterne oprettede Feriefond.

Ferie optjent i henhold til ferieloven behandles efter reglerne i denne.

-----

Denne aftale vedrørende feriefridage er indgået som følge af ændringerne i den offentlige forvaltning af ferie, med indførelsen af Feriepengeinfo.

Ændringen har til formål at bevirke at

- Rækkefølgen sikres så feriefridage afholdes sidst.
- Det sikres at feriefridagene faktisk afholdes.
- Det er nemt for medarbejderen, da der ikke skal ansøges eller attesteres men blot afholdes ferie for at modtage penge for feriefridagene.

Feriefridage afholdes herefter med løn, således at

- Feriefridage fremgår på lønsedlen som ferie med løn
- Når der afholdes ferie kommer feriefridagene automatisk til udbetaling som løn under ferie når der de sidste feriedage holdes.

For medarbejdere der fratræder frafaldes kravet om afholdelse af feriefridage. Feriefridags opsparringen beskattes og afregnes automatisk til medarbejderen ved fratrædelse.

Medarbejdere på ferieordning får kun afregnet ferie opsparringen efter Ferieloven til feriepengeinfo. Feriefridage afholdes som ferie med løn.

Ændringen af den måde feriefridage håndteres vil være gældende for ferie opsøret fra 1. januar 2016 til afholdelse fra 1. maj 2017.



**A F T A L E**  
**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 og 30. april 2007)

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 retningslinier 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, med mindre:

- 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.

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 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. Ugiftedydelse
  - g. Præmiefritagelse ved længerevarende, men forbigående sygdom.
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 arbejdsmarkedspensionsselskab FunktionærPension (senere overgået til Pension for Funktionærer).

## **BIDRAG TIL UDDANNELSESUDVIKLING FOR KARTEL-MEDLEMMER**

(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 uddannelsesniveaue 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 Kartel-medlemmer til fondens bestyrelse blandt landsklubbernes bestyrelsesmedlemmer), fastsætter de nærmere retningslinier for fondens administration og anvendelse.

## **FRAVÆR MED SYGELØNSDÆKNING I FORBINDELSE MED BØRNS SYGDOM**

### **§1 Barnets første sygedag**

#### 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

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 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.

## 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.”



## **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 krænket 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 statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

Stk. 4. Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt 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 kønsopdelt 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 klagskrift/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 ligelønnsnævn.

§ 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

### **Hyppeghed**

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

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

### **Hvornår skal helbreds kontrollen foregå**

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

### **Hvem forestår helbreds kontrollen**

Parterne er enige om, at 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.

## **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.



# 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. <sup>1</sup>
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. <sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Dette direktiv er implementeret ved aftale med Coop og det enkelte forbund

<sup>2</sup> 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 syvda-  
gesperiode 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 for-  
bindelse med en overenskomstfornyelse.

København, den 23. februar 1996

HK/HANDEL

Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger

## **Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde**

Med virkning fra 20.01.201 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 ikke-forskelsbehandling, 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 deltids 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 ob-

jektive 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 ste-

der 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 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 protokollat om 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 Arbejdsgiverfor- enings medlemsorganisationer og de LO tilknyttede forbund allerede har indgå- et 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 op- står 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)

**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 aftales 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, ambulanssygebehandling, bloddonortjeneste samt tandlægebesøg:**

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

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

### **4. Eget bryllup:**

Bryllupsdagen + 1 arbejdsdag



**5. Børns bryllup:**

Bryllupsdagen

**6. Eget sølvbryllup:**

Sølvbryllupsdagen + 1 arbejdsdag

**7. Eget jubilæum i Coop:**

Jubilæumsdagen + efterfølgende arbejdsdag

**8. Dødsfald:**

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

**9. Begravelser:**

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

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

**10. Borgerligt ombud:**

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

**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 uvedkommende.

- 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 overenskomstsmæssige 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.







