



Håndværkeroverenskomsten

Overenskomst mellem Dansk Metalarbejderforbund og Dansk EI-forbund og Coop Danmark A/S vedrørende løn- og arbejdsforhold

INDHOLDSFORTEGNELSE

		Side
§ 1	Overenskomstområdet	3
§ 2	Arbejdstiden	3
§ 3	Tidløn	4
§ 4	Funktionærstatus	4
§ 5	Tillæg	5
§ 6	Akkord og bonus	5
§ 7	Overarbejde	5
§ 8	Afspadsering	7
§ 9	Forskudt arbejdstid	7
§ 10	Holddrift	8
§ 11	Ferie	8
§ 12	Fridage og feriefridage	8
§ 13	Lønudbetaling	9
§ 14	Arbejdstøj	9
§ 15	Tillidsmandsbestemmelser	9
§ 16	Uddybende bestemmelser	12
§ 17	Elever	12
§ 18	Efteruddannelse/videreuddannelse	12
§ 19	Regler for behandling af faglig strid	12
§ 20	Lokalaftaler og kutymer	13
§ 21	Arbejdsmarkedspension	13
§ 22	Barsel og adoption	13
§ 23	Fritvalgskonto	14
§ 24	Overenskomstens gyldighed og opsigelse	14
BILAG		
	Beskrivelse af fritvalgsordningen	15
	Aftale vedrørende telefonforespørgsler	16
	Rådighedstjenesteordning	17
	Protokollat vedrørende deltid	19
	Befordringsgodtgørelse for elever/lærlinge	20
	Udenlandsk arbejdskraft	21
	Sundhedsordning	29
	Børneomsorgsdage	29

§ 1 OVERENSKOMSTOMRÅDET

Overenskomsten dækker Coop Danmark A/S' virksomheder og datterselskaber og omfatter arbejde, der henhører under Dansk Metalarbejderforbund og Dansk EI-Forbund. Endvidere omfatter overenskomsten - ifølge særlig aftale - faglærte malere, murere, snedkere og tømrere.

§ 2 ARBEJDSTIDEN

1. Den egentlig effektive arbejdstid udgør 37 timer.
2. Den normale arbejdstid lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.
3. Den daglige normale arbejdstid og pauser lægges efter lokal forhandling.
4. Regler om varieret egentlig arbejdstid fastsættes således:
 - a) Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende egentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.
 - b) De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende egentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.
 - c) Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.
 - d) Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparring til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.
 - e) Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode etableres en lønudjævning.
 - f) Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens regler.
 - g) Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb.
5. Såfremt arbejdsstedet ønsker at anvende en arbejdsuge på maksimalt 40 timer for samtlige arbejdere eller grupper af arbejdere kan dette iværksættes efter reglerne i § 2, stk. 3. De opsparede fritimer skal anvendes inden 12 måneder, og anvendelsen sker efter høring af arbejderne og kan iværksættes med mindst 2 ugers varsel. Den faste månedsløn påvirkes ikke af tidsmæssige forskelle i de enkelte måneder.
6. Hvor der er behov for en udvidelse af den egentlige arbejdstid, kan denne etableres gennem en lokalaftale om weekendarbejde efter de til enhver tid gældende regler i Industriens Overenskomst (§ 10 i 2007 overenskomsten)
7. Der er mulighed for brug af deltid i overensstemmelse med reglerne i protokollat om deltid, som er aftalt som del af denne overenskomst.

§ 3 TIDLØN

Mindstelønnen udgør pr.:

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 18.542,17	kr. 18.862,83	kr. 19.183,49

1. Mindstelønnen reguleres med de til enhver tid gældende mindstelønninger i CO Industris overenskomst.
2. Lønnen for den enkelte arbejder aftales i hvert tilfælde mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og arbejderen uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side.
Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.
3. Parterne er enige om, at begge organisationer i tilfælde, hvor misforhold på dette område som helhed taget skønnes at være til stede, har påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandling af faglig strid.
4. Der er enighed om, at månedslønningerne på et arbejdssted må være påvirket af, om der ikke eller kun i forsvindende grad er adgang til akkord eller til andre præstationsbestemte aflønningsformer.
5. Organisationerne er enige om, at arbejdsgiverne bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastlæggelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte arbejder tages behørigt hensyn, f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der må tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Der foretages hvert år pr. 1. marts løngennemgang for medarbejdere omfattet af §3. Det gennemsnitlige lønniveau for de enkelte arbejdssteder fastlægges under hensyntagen til, hvad der lokalt i gennemsnit ydes for tilsvarende arbejde uden for Coop Danmark A/S. Forud for løngennemgangen afholdes der forhandling med Landsklubben.

Opnås der ikke enighed, kan forbundet inddrages i forhandlingerne.

Ansøgning om personlige tillæg kan kun indgives til disse løngennemgange, medmindre der for den enkelte foreligger væsentlige ændringer af stillingsindholdet.

§ 4 FUNKTIONÆRSTATUS

1. Medarbejdere under denne overenskomst er omfattet af funktionærlovens bestemmelser. Ved omregning fra månedsløn til timeløn anvendes omregningsfaktoren 160,33.

2. Retten til betaling af sygeløn stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven. I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.
3. Der udstedes ansættelsesbevis i overensstemmelse med lovgivningen. Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i loven fastsatte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod. Overtrædelse skal dog forud påtales over for arbejdsstedet.

Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Coop Danmark, HR afdelingen. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i Coop Danmark, HR afdelingen kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Arbejdstageren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst.

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. juli 2014

§ 5 TILLÆG

Der ydes et tillæg på

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 9,98	kr. 10,14	kr. 10,30

for følgende opgaver:

- a) for arbejde, hvor der arbejdes med luftforsynet åndedrætsværn eller kulfilter,
- b) for så vidt der foreligger særligt smudsigt arbejde, har arbejderne på den enkelte virksomhed - hvis der ikke i forvejen er fastsat særligt tillæg herfor - adgang til lokalt at forhandle krav om et særligt tillæg på ovenstående sats.

§ 6 AKKORD OG BONUS

Parterne er enige om, at såfremt der på den enkelte arbejdsplads er mulighed herfor, kan der optages forhandlinger om et produktivitetsfremmende lønsystem.

§ 7 OVERARBEJDE

A. Generelt

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

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

2. Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time.
3. Overarbejdstillæg beregnes af grundlønnen og dyrtidstillæg.
4. For manglende overholdelse af varslingspligt betales et tillæg på

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 209,29	kr. 212,64	kr. 216,04

Denne bestemmelse kommer dog ikke i anvendelse for overarbejde af indtil ½ times varighed.

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

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 209,29	kr. 212,64	kr. 216,04

5. For overarbejde, som ikke har tidsmæssig sammenhæng med normalarbejdstiden garanteres en minimumsbetaling svarende til 2 timers løn plus det til pågældende klokkefastsatte overarbejdstillæg. For fremmøde i sådanne tilfælde betales desuden et tillæg på

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 161,85	kr. 164,44	kr. 167,07

6. For overarbejde før normalarbejdstiden, som påbegyndes mere end 1 time forud for normalarbejdstidens begyndelse, ydes der, uden for de tilfælde, der er nævnt i pkt. 5, et tillæg - såfremt begyndelsestidspunktet ligger i tidsrummet fra kl. 24.00 til kl. 06.00 - på

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 161,85	kr. 164,44	kr. 167,07

7. Overarbejde bør i videst muligt omfang afspadseres. Forhandlinger herom optages med de enkelte forbund.

B. Hverdage og hverdagsfridage

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

På hverdagsfridage betales den første time med timeløn + 50% overarbejdstillæg. Overarbejde derudover betales med timeløn + 100% overarbejdstillæg. Der er ved overarbejde på hverdagsfridage garanteret en minimumsbetaling svarende til 4 timers løn plus overarbejdstillæg.

2. Overarbejde efter normal arbejdstid skal varsles dagen før. Såfremt overarbejde varsles på overarbejdsdagen inden frokost betales et ½ varskotillæg. Varsles overarbejdet samme dag efter frokostpausen betales 1/1 varskotillæg. Overarbejde på hverdagsfridage skal varsles senest 2 x 24 timer før arbejdstids begyndelse.
3. Såfremt overarbejdet på en hverdag strækker sig udover 2 timer efter normal arbejdstids ophør, ydes 30 minutters spisepause med løn.
4. Såfremt overarbejdet på en hverdagsfridag strækker sig ud over 9 timer, ydes ligeledes 30 minutters spisepause med løn.

C. Søn- og helligdage

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

D. Systematisk overarbejde

1. Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

2. Hvor der er varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jfr. Industriens Overenskomst § 9, stk. 2, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

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

§ 8 AFSPADSERING (Gældende for afspadsering der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jfr. § 7D)

1. Præsterede overarbejdstimer skal afspadseres inden for 6 måneder efter overarbejdets udførelse. Seksmånedersreglen kan undtagelsesvis fraviges efter aftale med tillidsrepræsentanten eller den lokale fagforening. Der kan maksimalt være opsparet 60 præsterede timer til afspadsering.
2. På arbejdssteder, hvor afspadsering er vanskeligt gennemførlig, kan der med tillidsrepræsentanten eller den lokale fagforening træffes aftale om betaling for overarbejde i stedet for afspadsering.
3. Ud over de præsterede overtimer kan overarbejdstillæggene afspadseres således, at et 50% overarbejdstillæg giver ret til ½ times frihed og 100% overarbejdstillæg giver ret til 1 times frihed.
4. På de enkelte arbejdssteder udleveres til tillidsmanden periodiske (efter lokal aftale) oversigter over overarbejde og afspadsering.
5. Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

§ 9 FORSKUDT ARBEJDSSTID

1. Ved forskudt arbejdstid forstås de arbejdstimer, som - uden at den daglige normalarbejdstid er forlænget - ligger uden for de gældende tider for arbejdets påbegyndelse og afslutning for flertallet inden for den pågældende gruppe.
2. Forskudt arbejdstid betales med et tillæg, der fastsættes således:

For den første times forskudt tid betales pr. time:

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 23,69	kr. 24,07	kr. 24,46

For følgende timers forskudt tid betales pr. time:

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 30,67	kr. 31,16	kr. 31,66

Betalingen beregnes pr. påbegyndt ½ time.

3. Ved overgang til arbejde på forskudt tid skal der gives mindst 3 x 24 timers varsel, idet dog medarbejdere, der er antaget til arbejde på forskudt tid, ikke kan gøre fordring på varsel.

Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de medarbejdere, der har krav på varsel, med overarbejdstillæg beregnet ud fra de pågældendes hidtidige normale arbejdstid.

4. Hvis frokostpausen i enkeltstående tilfælde forskydes mere end ½ time ydes et tillæg svarende til ½ timeløn (grundløn).

§ 10 HOLDDRIFT

Ved skifteholdsarbejde er Fællesordningen for arbejde i holddrift gældende.

§ 3 Betaling for holddriftsarbejde

Stk. 1 For holddriftsarbejde på hverdage med undtagelse af lørdage betales følgende tillæg fra kl. 17.00 til 06.00 :

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 39,81	kr. 40,45	kr. 41,10

Stk. 2 For holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnet afslutning samt på søgnehellidage (grundlovsdag mellem kl. 12.00 og kl. 24.00) betales et tillæg på

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 87,89	kr. 89,30	kr. 90,73

Der skal ikke herudover ydes de i overenskomsterne fastsatte tillægsbetalinger, procenter eller ørebeløb for arbejde på disse dage.

§ 11 FERIE

Der henvises til ferielovens bestemmelser.

Feriegodtgørelsen udgør 15 %, jf. § 12 om feriefridage.

§ 12 FRIDAGE OG FERIEFRIDAGE

1. For alle medarbejdere under denne overenskomst beregnes som hele fridage den 1. maj, den 5. juni samt 24. december.
2. For alle medarbejdere under denne overenskomst beregnes, i overensstemmelse med ferielovens principper for optjening og afholdelse, 5 feriefridage, der lægges i overensstemmelse med ferielovens § 10, stk. 1.
3. Feriefridagene afholdes så vidt muligt som hele fridage.
4. Fra 11 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder kan medarbejderen og Coop Danmark aftale, at det antal fritvalgspotioner á 0,5%, der til enhver tid kan placeres af medarbejderen, jf. protokollatet om fritvalgskontoen, skal hen sættes som seniorfridage, som kan benyttes i forbindelse med indgåelse af en eventuel Senioraftale, jf. Coop Danmarks Seniorpolitik. Seniorfridagene er ikke omfattet af eventuelle begrænsninger i antallet af overførte feriefridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalgskontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

5. Seniorordninger kan endvidere etableres for medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder på følgende måde:

Medarbejderen kan i forbindelse med en aftalt arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsopsparing, jf. § 21, til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes. De frigjorte midler skal - eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på fritvalgsordningen - anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktionen.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest i 4. kvartal med virkning for det efterfølgende år give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende år, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende år. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år senest i 4. kvartal med virkning for det efterfølgende år meddele virksomheden om, der ønskes ændringer for det kommende år.

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

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage jf. § 12.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således, at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018.

6. Med virkning fra 1. marts 2012 indføres, som et seniorpolitisk værktøj, fridage med løn i forhold til følgende:

Fyldt 60 år = 1 alt 1 fridag med løn pr. kalenderår

Fyldt 61 år = 1 alt 2 fridage med løn pr. kalenderår

Fyldt 62 år = I alt 3 fridage med løn pr. kalenderår
 Fyldt 63 år = I alt 4 fridage med løn pr. kalenderår
 Fyldt 64 år = I alt 5 fridage med løn pr. kalenderår

§ 13 LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Lønseddel sendes til medarbejderens e-boks. Parterne er desuden enige om, at Coop med frigørende virkning kan sende andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter ansættelsesforholdet til E-boks eller anden lignende løsning. Såfremt der ønskes en sådan løsning - for andre dokumenter end lønsedler samt feriekort til fratrådte - skal det varsles med 3 måneder, med mindre andet aftales, og der skal gives adgang til at medarbejdere, der ikke har adgang til de elektroniske løsninger kan få udleveret dokumentet ved henvendelse til virksomheden.

§ 14 ARBEJDSTØJ

Coop Danmark A/S stiller hensigtsmæssigt arbejdstøj til rådighed (til indendørs og uden-dørs brug) og påtager sig vask og vedligeholdelse af dette. Arbejdstøjet forbliver Coop Danmark A/S' ejendom og må ikke fjernes fra virksomheden.

§ 15 TILLIDSMANDBESTEMMELSER

§ 15a Valg af tillidsrepræsentant

1. Medarbejderne har inden for hvert overenskomstområde og på hver plads, hvor Coop Danmark A/S beskæftiger mere end fire af pågældende overenskomst omfattende personer, ret til af deres midte at vælge tillidsrepræsentant over for Coop Danmark A/S.
2. Tillidsrepræsentanten skal vælges mellem de medarbejdere, der er fast beskæftiget ved Coop Danmark A/S, og den pågældende skal normalt have arbejdet i Coop Danmark A/S i mindst 9 måneder inden for de sidste to år.
3. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt Coop Danmark A/S, HR afdelingen, Roskildevej 65, 2620 Albertslund, og denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest fjorten dage efter valget.
4. Eventuel indsigelse fra Coop Danmark A/S' side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest fjorten dage efter modtagelsen af meddelelse om valget.
5. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med Coop Danmark A/S udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten, jf. i øvrigt pkt. 2 ovenfor.
6. På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor han ikke arbejder, og som omfatter mere end 4 overenskomstansatte medarbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller - såfremt omstændighederne stiller sig hindrende i vejen for en sådan ordning - bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

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

§ 15b Tillidsrepræsentantens opgaver

1. Både fagbevægelsen og Coop Danmark A/S erkender, at man skal bestræbe sig for at fremskaffe og bevare rolige og tilfredsstillende arbejdsforhold, og det påhviler derfor både virksomheden og tillidsrepræsentanterne at medvirke hertil.
2. Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, som udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere. Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af forbund under LO for ledelsen.
3. I spørgsmål vedrørende løn- og arbejdsforhold, som tillidsrepræsentanten efter lokale forhandlinger ikke finder ordnet tilfredsstillende, har tillidsrepræsentanten ret til at forebringe sin klage eller henstilling for Coop Danmark A/S's hovedledelse, men er forpligtet til forinden at underrette den stedlige ledelse herom.
4. Tillidsrepræsentanten vil på samme måde – i første omgang via de lokale sikkerhedsudvalg – kunne rejse spørgsmål af arbejdsmiljømæssig karakter, såfremt de af overenskomsten omfattede medarbejdere ikke i forvejen er repræsenteret i det relevante sikkerhedsudvalg. Retten til at rejse spørgsmål indebærer ikke i sig selv at tillidsrepræsentanten bliver medlem af det pågældende sikkerhedsudvalg.
5. Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfreds med Coop Danmark A/S' afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sit forbund om at tage sig af sagen, men det er medarbejdernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundets ledelse.
6. Udførelsen af de opgaver, der påhviler tillidsrepræsentanten, skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for det produktive arbejde. Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må standse sit arbejde, må den pågældende forud træffe aftale med sin arbejdsleder.

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

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

7. Både fagbevægelsen og Coop Danmark A/S erkender, at der, for at tillidsrepræsentanten kan varetage sine opgaver, skal åbnes mulighed for en hensigtsmæssig løbende information og uddannelse.
8. Tillidsrepræsentanten skal have adgang til et aflåseligt skab til opbevaring af sit materiale til udførelse af sin funktion som tillidsrepræsentant. Coop Danmark A/S anerkender i denne forbindelse det ønskelige i, at tillidsrepræsentanten kan få adgang til at føre nødvendige telefonsamtaler og presserende samtaler med kollegerne i enrum.

Der kan dog normalt ikke stilles et egentlig kontor til tillidsrepræsentantens disposition, men i det omfang, den enkelte Coop Danmark A/S virksomhed kan anvise et centralt beliggende sted til tillidsrepræsentantens arbejde, kan dette benyttes.

§ 15c Afskedigelse af tillidsrepræsentant

1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og Coop Danmark A/S er forpligtet til at give tillidsrepræsentanten et opsigelsesvarsel på 6 måneder ud over det i overenskomsten bestemte.

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

2. Hvis en Coop Danmark A/S virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager efter pkt. 1, første punktum, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 15a, skal denne rette henvendelse til Coop Danmark A/S, HR-afdelingen, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne om behandling af faglig strid.

Mæglingssmøde skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingssøgningens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt. Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mæglingssøgningens fremkomst.

3. Tillidsrepræsentantens anmeldte stedfortræder, jf. § 15a, punkt 5, har i de perioder, hvor han fungerer som tillidsrepræsentant, samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.

Såfremt en virksomhed ønsker at afskedige en tillidsrepræsentants stedfortræder uden for funktionsperioden, følges samme procedure som anført under § 15c, stk. 2. Tilsvarende procedure gælder for anmeldte suppleanter for sikkerhedsrepræsentanter.

5. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentantthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

For medarbejdere, der opsiges med dette forlængede opsigelsesvarsel, fraviges Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

§ 15d Uddannelse og faglig opdatering

Stk. 1. En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenlærling), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag

Stk. 2. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget

på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager en løn svarende til løn under sygdom under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

§ 15e Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder, hvor der er 4 eller flere tillidsrepræsentanter, er parterne enige om, at det kan være formålstjenligt, at tillidsrepræsentanterne af deres midte vælger en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, f.eks. lægning af arbejdstiden, hygiejne, marketeri, fridage o.l., kan være samtlige arbejderes tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Meddelelse om valg af fællestillidsrepræsentant skal straks bringes til arbejdsgiverens kundskab, fællestillidsrepræsentanten kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, medmindre virksomhedsledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

§ 16 UDDYBENDE BESTEMMELSER

På de punkter, hvor de i denne overenskomst anførte regler ikke er dækkende vil bestemmelserne i Industriens Overenskomst og andre mellem hovedorganisationerne truffne generelle aftaler være retningsgivende.

§ 17 ELEVER

1. Vedrørende elever gælder de mellem Dansk Industri og CO-industri aftalte regler for løn- og arbejdsforhold for DI/CO-industri's elever.
2. Der tilsikres i videst muligt omfang en nyudlært 3 måneders beskæftigelse.
3. Der ydes transportgodtgørelse i henhold til bilag til overenskomsten.

Ud over de i DI/CO-industri's gældende minimallønninger for lærlinge kan der ydes personlige tillæg indenfor nedennævnte rammer:

Satstrin	Kr.pr. time pr. 01.03.2017	Kr.pr. time pr. 01.03.2018	Kr. pr. time pr. 01.03.2019
1	6,74	6,85	6,97
2	9,24	9,40	9,56
3	10,06	10,23	10,40
4	11,83	12,03	12,23
5	12,91	13,13	13,35

§ 18 EFTERUDDANNELSE/VIDEREUDDANNELSE

Parterne er enige om, at arbejdere under fornødent hensyn til virksomhedens tarv og medarbejderens ønsker kan opnå den fornødne frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser og anden faglig videreuddannelse. I øvrigt henvises til de i Coop Danmark A/S gældende regler om uddannelse.

§ 19 REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID

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

§ 20 LOKALAFTALER OG KUTYMER

Ingen lokalaf tale eller kutyme må forringes ved indgåelse af denne overenskomst, medmindre dette udtrykkeligt måtte være aftalt.

§ 21 ARBEJDSMARKEDSPENSION

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

Anciennitetskravet er med virkning fra 1. marts 2012 3 måneder og alderskravet er fra samme dato 20. år. Med virkning fra 1. maj 2012 ændres alderskravet til 18 år. De aktuelle satser udgør:

	Medarbejderbidrag	Firmabidrag
1. marts 2012	4,0 %	8,0 %

§ 22 BARSEL OG ADOPTION

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

Under samme betingelser betales indtil 2 ugers fuld løn under "fædreorlov".

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til faderen eller moderen.

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 145,- kr. pr. time/23.247,- kr. pr. måned.

3.27.0

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

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

Fravær og betaling kan deles mellem forældrene. Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro og love erklæring.

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Hvis virksomheden ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Det ekstra pensionsbidrag udgør pr. måned udgør for en fuldtidsansat:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. md.: 7,00/1.120,00

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. md.: 3,50/560,00

Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. md.: 10,50/1.680,00

Med virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2017 eller senere gælder:

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

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

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

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

Fravær og betaling kan deles mellem forældrene. Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro og love erklæring.

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes beta-

lingen til medarbejderen tilsvarende. Hvis virksomheden ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Det ekstra pensionsbidrag udgør pr. måned udgør for en fuldtidsansat:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. md.: 8,50/1.360,00

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. md.: 4,25/680,00

Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. md.: 12,75/2.040,00

§ 23 FRITVALGSKONTO

Der indføres 1. maj 2007 fritvalgsordning på denne overenskomst efter samme overordnede principper som på Industriens Overenskomst. Der henvises til det optrykte bilag vedr. fritvalgsordningen. I indeværende overenskomstperiode stiger satsen med 0,7 % pr. 1. marts 2017, med 0,55 % pr. 1. marts 2018 og med 0,6 % pr. 1. marts 2019.

§ 24 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHED OG OPSIGELSE

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2017 og gælder indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2020.

Albertslund den 28. april 2017

Dansk Metalarbejderforbund

(Sign. Erik Rasmussen)

Dansk EI-Forbund

(Sign. Allan Steenberg Andersen)

Coop Danmark A/S

(Sign. Rasmus Wandahl Jelshøj)

BILAG VEDR. FRITVALGSKONTO – aftalt ved forhandlingerne 2007

1. Der er pr. 1. maj 2007 etableret en fritvalgsordning på overenskomsten. Ordningen gælder den gruppe af medarbejdere, der er omfattet på Industriens Overenskomst.
2. Med virkning fra samme dato blev for den enkelte medarbejder afsat 0,5 % af den pensionsgivende løn til brug for fritvalg. Pr. 1. maj 2008 blev dette beløb forhøjet til 0,95 og pr. 1. maj 2009 blev beløbet forhøjet til 1,2 %

Med virkning fra den 1. marts 2017 forhøjes beløbet med 0,7 % til 2,9 %, med virkning fra den 1. marts 2018 forhøjes beløbet med 0,55 % til 3,45 % og med virkning fra den 1. marts 2019 hæves beløbet med 0,6 % til 4,05 %.

3. Med virkning fra 1. januar 2008 indgik værdien af de allerede gældende feriefridage på i alt 5 x 0,5% i fritvalgsordningen, der således udgjorde i alt 3%. Fra 1. maj 2008 udgjorde værdien af ordningen i alt 3,45% og fra 1. maj 2009 udgør værdien af ordningen i alt 3,7%. Fra 1. marts 2017 udgør værdien af ordningen 5,4 %, fra 1. marts 2018 5,95 % og fra 1. marts 2019 6,55 %.

Pr. 1. januar 2018 kan den enkelte medarbejder således – i 4. kvartal 2017 – vælge placering af i alt 10 portioner i fritvalgsordningen.

Pr. 1. januar 2019 kan den enkelte medarbejder – i 4. kvartal 2018– vælge placering af i alt 11 portioner i fritvalgsordningen.

Pr. 1. januar 2020 kan den enkelte medarbejder – i 4. kvartal 2019 – vælge placering af i alt 13 portioner i fritvalgsordningen.

4. Portionerne udgør hver enkelt som feriefridage 0,5% og som løn eller pension 0,45% af den pensionsgivende løn. Der kan frit vælges mellem de tre elementer feriefridage, løn eller pension, og der kan vælges en eller flere fordelinger. Eventuelt overskydende midler udbetales som løn.
5. Feriefridage opspares og afvikles hos Coop i overensstemmelse med principperne i Ferieloven. Det betyder konkret, at fravælges feriefridage helt eller delvis i efteråret 2017, med virkning fra 1. januar 2018, vil der fortsat være fundet opsparring sted til brug for ferieåret 2018/19 pr. 1. maj 2018, således at konsekvenserne af valget i forhold til feriefridage viser sig pr. 1. maj 2019.
6. Nyansatte medarbejdere vælger mellem feriefridage, løn og pension i forbindelse med ansættelsen og med virkning på ferieopsparing, løn eller pension fra samme tidspunkt.
7. For alle ansatte gælder, at såfremt der ikke foretages et valg, vil portionerne blive fordelt med 5 portioner á 0,5 % til feriefridage og øvrige midler til løn.

Albertslund, den 21. maj 2007

Dansk Metalarbejderforbund
(sign.: Peter Faber)

Coop Danmark A/S
(sign.: Anders Terp-Hansen)

Dansk EI – Forbund
(sign.: Allan Steenberg Andersen)

Ovenstående er redaktionelt tilpasset i forbindelse med overenskomstredaktionen i 2017.

BILAG TIL OVERENSKOMST - MARTS 1998

(revideret senest 28. april 2017)

AFTALE VEDRØRENDE TELEFONFORESPØRGSLER

For besvarelse i fritiden af telefoniske forespørgsler om tekniske problemer på en arbejdsplads ydes der til den reparatør, der har besvaret forespørgslen, et beløb, der andrager:

på hverdage: Én timeløn med tillæg svarende til gældende klokketimes overarbejdstillæg plus:

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 100,50	kr. 102,11	kr. 103,74

på hverdagsfridage og søn- og helligdage: To gange timeløn med tillæg svarende til pågældende klokketimes overarbejdstillæg plus:

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 100,50	kr. 102,11	kr. 103,74

Flere telefonforespørgsler inden for 30 minutter betragtes som én forespørgsel.

Ovennævnte betaling bortfalder, såfremt den første opringning resulterer i fremmøde, idet betaling da sker efter reglerne i overenskomstens § 7, overarbejde. Til medarbejdere der - uden at være i rådighedsvagt - kaldes ud til overarbejde i forlængelse af en telefonforespørgsel afregnes for minimum 4 timer med tillæg af den for pågældende klokke-time gældende overarbejds-sats; uanset om der er tale om arbejdsdag, hverdagsfridag eller søn- og helligdag

Ved tilkald betales kørselsgodtgørelse efter de i Coop Danmark A/S gældende regler.

Albertslund den 18. juni 2010

Dansk Metalarbejderforbund
(sign.: Peter Faber)

Coop Danmark A/S
(sign.: Anders Terp-Hansen)

Dansk EI – Forbund
(sign.: Allan Steenberg Andersen)

RÅDIGHEDSTJENESTEORDNING

(kun satserne er reguleret ved forhandlingerne 28. april 2017)

1. Det kan lokalt mellem værkstedsledelsen og den enkelte reparatør aftales, at reparatøren, normalt efter en fastlagt vagtplan, er forpligtet til - i tilknytning til stedets normalarbejdstid - at stå til rådighed for tilkald til arbejdspladsen.

Værkstedsledelsen kan frit bestemme, i hvilket omfang der skal etableres rådighedsvagt, samt for hvilke tidsrum en evt. rådighedsvagt skal etableres, dog skal rådighedsvagten altid dække det tidsrum i hvilken den produktion eller den arbejdsopgave hvortil rådighedsvagten vurderes nødvendig, er løbende.

Inddragelse i eller ændring af rådighedsvagt skal varsles senest 3 x 24 timer før vagtens påbegyndelse. Forsømmes dette varsel, tilkommer der reparatøren et varskotillæg svarende til timeløn + 50 %.

2. Rådighedsvagten forudsættes normalt fordelt mellem flere reparatører - så vidt muligt i fast vagtplan.
3. En vagtperiode må normalt ikke strækkes ud over 1 uge ad gangen, og det skal tilstræbes, at antallet af rådighedsvagttimer for den enkelte reparatør ikke overstiger 180 timer pr. kalendermåned. Sådanne overskridelser drøftes med tillidsrepræsentanten.
4. Om betalingen for rådighedsvagten gælder:
 - a. For rådighedsvagttimer betales et beløb, der udgør:

For tidsrummet fra mandag kl. 6.00 til lørdag kl. 6.00 (excl. hele søgnehelligdagsdøgn) betales pr. vagttime

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 35,32	kr. 35,89	kr. 36,46

For tidsrummet fra lørdag kl. 6.00 til mandag kl. 6.00 samt fra et helt søgnehelligdagsdøgn kl. 6.00 til næste døgn kl. 6.00 betales pr. vagttime

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 43,21	kr. 43,90	kr. 44,60

Hvor forholdene på virksomheden taler for det, kan der lokalt aftales, at indtjente rådighedsvagttillæg anvendes til køb af afspadseringstimer.

- b. For rådighedsvagttimer, der indenfor en kalendermåned overstiger 180 vagttimer, forhøjes de satser der er nævnt i pkt. 4.a med

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 18,22	kr. 18,51	kr. 18,81

- c. For overarbejde i umiddelbar tilknytning til normalarbejdstiden (før eller efter denne) afregnes der efter overenskomstens § 7, overarbejde. For overarbejdstiden ydes der ikke rådighedsvagtbetaling.
- d. Ved tilkald betales kilometergodtgørelse efter de i Coop Danmark A/S gældende regler samt overtidsbetaling (i stedet for rådighedsvagttillæg) for den effektive arbejdstid, jfr. reglerne om overarbejde, dog med følgende undtagelser:
 - Reglerne i overarbejdsbestemmelsernes pkt. A stk. 4 og 5 samt B stk. 2 finder ikke anvendelse.

- Reglerne i overarbejdsbestemmelsernes pkt. B stk. 1, 2. afsnit og pkt. C stk. 3 om garanteret betaling finder ikke anvendelse.

I stedet gælder:

- Tilkaldes en reparatør, der er i rådighedsvagt, til arbejde på hverdags-fridage eller søn- og helligdage, garanteres en minimumsbetaling svarende til 1 times løn (grundløn + 100% overarbejdstillæg) uanset arbejdstidens længde eller evt. fuldstændige bortfald.
- Fremmødetillæg ydes også ved tilkald på hverdagsfridage og søn- og helligdage.

5. Ved telefonforespørgsler til medarbejdere i rådighedstjeneste ydes:

- a. På hverdage: En hel timeløn plus tillæg svarende til gældende klokketimers overtidbetaling plus

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 100,50	kr. 102,11	kr. 103,74

- b. På søn- og helligdage: En timeløn plus tillæg svarende til gældende klokketimers overarbejdstillæg plus

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
kr. 100,50	kr. 102,11	kr. 103,74

- c. Flere telefonopkald inden for 30 minutter betragtes som én forespørgsel. Herefter betales pr. påbegyndt halve time.
- d. Ovennævnte betaling bortfalder, såfremt den første opringning resulterer i fremmøde, idet betaling da sker efter reglerne i aftalens pkt. 4.e.

6. Aftalens gyldighed og opsigelse

Denne aftale gælder fra dens underskrivelse og løber sammen med overenskomsten mellem de to forbund og Coop Danmark A/S:

Albertslund den 24. juni 2004

Dansk Metalarbejderforbund
(Sign. Henrik Jensen)

Coop Danmark A/S
(Sign. Hans Havsager)
(Sign. Anders Terp-Hansen)

Dansk EI-Forbund
(Sign. Ole Klarskov)

Protokollat vedr. deltid - Bilag til overenskomst 2007

Parterne har ved overenskomstforhandlingerne 2004 indført mulighed for deltid, jfr. overenskomstens § 7, stk. 2. Ved forhandlingerne i 2007 er parterne enedes om, at deltidsreglerne følger de nedenstående regler, der baseres på Industriens Overenskomst (2007-2010) § 11, stk. 1-5 og 8; alene med de redaktionelle ændringer, der følger af forholdets natur.

Virksomheden og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidsbeskæftigelse under forudsætning af, at de pågældende ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid i en anden virksomhed. Såfremt særlige hensyn taler for en kortere arbejdstid end den normale.

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer.

Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede medarbejdere i forbindelse med nyansættelse af deltidsbeskæftigede, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.

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

For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede medarbejdere ligger uden for tidsrummet fra kl. 6 til kl.18, ydes en tillægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid. Deltidsansatte kan deltage i skifteholdsarbejde.

Parterne er endvidere enige om, at overarbejde i forbindelse med deltidsbeskæftigelse kun undtagelsesvis bør finde sted.

BEFORDRINGSGODTGØRELSE FOR ELEVER/LÆRLINGE

(kun satser ændret og forkortelser redigeret i aftalen af 24. juni 2004 ved forhandlingerne i 2017)

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

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

Ved offentlig befodrning ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befodrningen skal foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor det er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lignende.

Anvendes eget befodringsmiddel, ydes en befodringsgodtgørelse svarende til reglerne i Industriens Overenskomst. Der ydes pr. 1.3.2017 1,04 øre pr. km, pr. 1.3.2018 1,06 øre pr. km og 1.3. 2019 1,08 øre pr. km., når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

For indkvarterede elever ydes befodrningstilskud for rejse til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bolig i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den samlede længde er mindst 20 km.

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

Såfremt Coop Danmark A/S, efter aftale med eleven, vælger en anden skole end den i forhold til arbejdspladsen nærmest liggende, og rejselængden ikke overstiger 20 km., betaler Coop Danmark A/S elevens transportomkostninger.

I øvrigt gælder regler fastsat af AUB i henhold til bekendtgørelse nr. 104 af 21.02.01 om Arbejdsgiverens Elevrefusion samt lovbekendtgørelse nr. 107 af 18.02.04.

UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Overenskomstparterne har tiltrådt de til enhver tid gældende aftaler om udenlandsk arbejdskraft i Industriens overenskomst.

PROTOKOLLAT VEDRØRENDE UDVIKLINGS- OG SAMARBEJDSFOND

Parterne er enige om at etablere en Udviklings- og Samarbejdsfond mellem Coop og Håndværkernes Landsklub i Coop, hvortil der indbetales bidrag.

Formål

Fondens formål er at understøtte aktiviteter, der udvikler og styrker overenskomstområdet - herunder ved at styrke og udvide det organiserede arbejdsmarked. Det sker bl.a. gennem overenskomstprocessen, der sætter standarderne for løn og arbejdsvilkår på overenskomstområdet. Begge parter har et fælles ansvar for at understøtte dette arbejde.

Det kan eksempelvis ske ved at:

- Styrke samarbejdet mellem ledelsen i Coop og tillidsrepræsentanterne på overenskomstområdet.
- Understøtte uddannelsesaktiviteter på overenskomstområdet, eksempelvis lokale aktiviteter om praktikpladser for unge, efter- og videreuddannelse af faglærte medarbejdere og for vedligeholdelse af kompetencer og kvalifikationer.

Etablering

Fonden ledes af en bestyrelse, der er paritetisk sammensat og som består af indtil 4 medlemmer.

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

Bidrag til fonden

Fonden tilføres fra 2. kvartal 2017 i alt 0,20 kr. pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra 2018 tilføres den i alt 0,25 kr. pr. præsteret arbejdstime.

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

Protokollatet af 26.juni 2014 er senest a jourført i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2017 - 2020

PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SUNDHEDSORDNING

Der er med virkning fra den 1. marts 2018 indgået en aftale om en obligatorisk sundhedsordning, hvorefter de medarbejdere, der har en arbejdsmarkedspensionsordning, er omfattet af en sundhedsordning.

Sundhedsordningen finansieres af medarbejderne via en reduktion i stigningen på fritvalgskontoen pr. 1. marts 2018 med 0,15 %, således at fritvalgskontoen alene stiger 0,55 % den 1. marts 2018.

Der er enighed om, at denne aftale om sundhedsordning finansieringsmæssigt er indgået med den forudsætning, at den administreres af og indgår som en del af arbejdsmarkedspensionsaftalen med PFA Pension som et tillæg i form af ordningen "PFA Forebygger" jf. selskabets aftale med Falck Healthcare, og at dækningen på ordningen efter sit indhold særligt omfatter adgang til behandling i Fysioterapi, Kiropraktik, Zoneterapi, Massage og Psykologisk Hotline, således som PFA forebygger fungerer på aftaleindgåelsestidspunktet.

PROTOKOLLAT VEDRØRENDE BØRNEOMSORGS DAGE

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

Bestemmelserne træder i kraft 1. maj 2017.

