

Håndværkeroverenskomsten

**Overenskomst mellem Dansk
Metalarbejderforbund og
Dansk El-forbund og
Coop Danmark A/S**

LANDSOVERENSKOMST

2025/2028



Håndværkeroverenskomsten

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

2025-2028

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1	OVERENSKOMSTOMRÅDET	4
§ 2	ARBEJDSTIDEN	4
§ 3	TIDLØN	5
§ 4	FUNKTIONÆRSTATUS	6
§ 5	TILLÆG	7
§ 6	AKKORD OG BONUS	7
§ 7	OVERARBEJDE	7
§ 8	AFSPADSERING	10
§ 9	FORSKUDT ARBEJDSTID	11
§ 10	HOLDDRIFT	12
§ 11	FERIE	12
§ 12	FRIDAGE OG FERIEFRIDAGE	14
§ 13	SENIORORDNINGER OG SENIORFRIDAGE	15
§ 14	LØNUDBETALING	16
§ 15	ARBEJDSTØJ	17
§ 16	TILLIDSREPRÆSENTANTER	17
§ 17	ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER	21
§ 18	UDDYBENDE BESTEMMELSER	22
§ 19	LÆRLINGE	22
§ 20	EFTERUDDANNELSE/VIDERUDDANNELSE	22
§ 21	REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID	22
§ 22	LOKALAFTALER OG KUTYMER	22
§ 23	ARBEJDSMARKEDSPENSION	23
§ 24	BARSEL OG ADOPTION	24
§ 25	FRAVÆR I FORBINDELSE MED BØRNS SYGDOM OG ANDRE	25
	FAMILIEMÆSSIGE SITUATIONER	25
§ 26	FRI VALGSKONTO	27
§ 27	OVERENSKOMSTENS GYLDIGHED OG OPSIGELSE	29
	BILAG TIL OVERENSKOMSTEN	30
A.	AFTALE VEDRØRENDE TELEFONFORESPØRGSLE	30
B.	RÅDIGHEDSTJENESTEORDNING	31
C.	RÅDIGHEDSTJENESTE OG HVILEPERIODE	34
D.	PROTOKOLLAT VEDRØRENDE DELTID	35
E.	BEFORDRINGSGODTGØRELSE FOR LÆRLINGE	36
F.	UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT	37
G.	UDVIKLINGS- OG SAMARBEJDSFOND	38
H.	SUNDHEDSORDNING	39
I.	INDFASNING AF BIDRAG TIL FRITVALGSORDNINGEN	40
J.	INDFASNING AF BIDRAG TIL UDVIKLINGS- OG SAMARBEJDSFONDEN	42
K.	ORGANISATIONSÅFTALE OM UDDANNELSESREPRÆSENTANT	43
L.	TRYGHEDSAFTALE	44
M.	AFTALE OM IMPLEMENTERING AF ARBEJDSVILKÅRS-DIREKTIVET	46
N.	MULIGHED FOR AT AFTALE OPT-OUT VEDRØRENDE 48-TIMERS REGLEN I FORBINDELSE MED RÅDIGHEDSVAGTER	47
O.	ORGANISATIONSÅFTALE OM DATABESKYTTELSE	48
P.	ORGANISATIONSÅFTALE STANDARDÅFTALE OM ANSVARSFORDELING VED TILLIDSREPRÆSENTANTERS BRUG AF IT-SYSTEMER TIL BEHANDLING AF PERSONOPLYSNINGER	49

BILAG 150

§ 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

Stk. 1

Den ugentlig effektive arbejdstid udgør 37 timer.

Stk. 2

Den normale arbejdstid lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Stk. 3

Den daglige normale arbejdstid og pauser lægges efter lokal forhandling.

Stk. 4

Regler om varieret ugentlig arbejdstid fastsættes således:

- a) Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.
- b) De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige 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 opsparing 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.

Stk. 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.

Stk.6

Hvor der er behov for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid, kan denne etableres gennem en lokalaftale om weekendarbejde efter de til enhver tid gældende regler i Industriens Overenskomst (§ 10).

Stk.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 i kr. pr. måned pr.:

1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 21.829,38	kr. 22.430,63	22.991,80	23.552,97

Stk. 1

Mindstelønnen reguleres med de til enhver tid gældende mindstelønninger i Industriens overenskomst indgået mellem CO-industri og Dansk Industri.

Stk. 2

Lønnen for den enkelte arbejder aftales i hvert tilfælde mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og arbejderens uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side.

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 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.

Parterne er enige om, at der i den p.t. lokalt aftalte og anvendte model vedrørende tilvejebringelse af data for den årlige løngennemgang, jf. § 3, stk. 5, 2. afsnit, automatisk - i forbindelse med de lokale lønforhandlinger - vil være taget højde for de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgsordningen.¹

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.

Stk. 6

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 3, stk. 5, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Hvert år i december, medmindre andet aftales, mødes landsklubbens formand med repræsentanter fra Coops lønområde og Coops HR juridiske område med henblik på, at landsklubformanden får belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold, samt virksomhedens på dette tidspunkt overvejelser om fastsættelse af lønbudgettet.

Uden at forpligte de lokale parter kan forbundene komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne. Hvor de lokale parter genoptager de lokale lønforhandlinger, jf. overenskomstens § 3, stk. 5, suspenderes fristen i § 6 i den til enhver tid gældende Regler for behandling af faglig strid (Normen).

§ 4 FUNKTIONÆRSTATUS

Stk. 1

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

Stk. 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.

Stk. 3

Der udstedes ansættelsesbevis i overensstemmelse med lovgivningen. Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i loven

¹ Skulle dette, som følge af skift i model vedrørende tilvejebringelse af data, ikke længere være tilfældet, er der enighed om, at samme princip om fritvalg og den lokale lønforhandling skal inkorporeres i en ny model.

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.

Stk. 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 Coops driftsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 5 TILLÆG

Der ydes et tillæg i kr. pr. time på:

1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 11,68	Kr. 12,15	Kr. 12,57	Kr. 13,01

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

Parterne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås.

Der kan dog forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til Coops drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Medarbejderen kan dog afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort Coop opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige

mærkedage er egne børns eller børnebørns barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtståendes bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtståendes runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks.

Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtståendes dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse.

Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbredsæssig betydning.

Coop har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

Overarbejde udføres efter nedenstående regler.

A. Generelt

Stk. 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.

Stk. 2

Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time.

Stk. 3

Overarbejdstillæg beregnes af den personlige løn.

Stk. 4

For manglende overholdelse af varslingspligt betales et tillæg på:

1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 241,55	248,80	256,26	263,95

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 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 241,55	248,80	256,26	263,95

Stk. 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 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. mart 2027
kr. 186,79	192,39	198,17	204,11

Stk. 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 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 186,79	192,39	198,17	204,11

Stk. 7

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

B. Hverdage og hverdagsfridage

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 3

Såfremt overarbejdet på en hverdag strækker sig udover 2 timer efter normal arbejdstids ophør, ydes 30 minutters spisepause med løn.

Stk. 4

Såfremt overarbejdet på en hverdagsfridag strækker sig ud over 9 timer, ydes ligeledes 30 minutters spisepause med løn.

C. Søn- og helligdage

Stk. 1

Overarbejde på søn- og helligdage betales med timeløn + 100% overarbejdstillæg.

Stk. 2

Overarbejde på søn- og helligdage skal varsles senest 2 x 24 timer før arbejdstids begyndelse pågældende søn- og helligdag.

Stk. 3

Ved overarbejde på søn- og helligdage garanteres en minimumsbetaling svarende til 4 timers løn samt overarbejdstillæg, uanset arbejdstidens længde.

Stk. 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

Stk. 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.

Stk. 2

Hvor der er varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. 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 – afspadses 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, jf. § 7D)

Stk. 1

Præsterede overarbejdstimer skal afspadses inden for 9 måneder efter overarbejdets udførelse. 9-månedersreglen kan undtagelsesvis fraviges efter aftale med

tillidsrepræsentanten eller den lokale fagforening. Der kan maksimalt være opsparet 60 præsterede timer til afspadsering.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 4

På de enkelte arbejdssteder udleveres til tillidsmanden periodiske (efter lokal aftale) oversigter over overarbejde og afspadsering.

Stk. 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 ARBEJDSTID

Stk. 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.

Stk. 2

Forskudt arbejdstid betales med et tillæg, der fastsættes således:

For den første times forskudt tid betales pr. time:

1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 27,74	28,71	29,72	30,76

For følgende timers forskudt tid betales pr. time:

1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 35,91	37,17	38,47	39,81

Betalingen beregnes pr. påbegyndt ½ time.

Stk. 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.

Stk. 4

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

§ 10 HOLDDRIFT

Ved skifteholdsarbejde er Industriens Overenskomst § 15 gældende.

Betaling for holddriftsarbejde er dog som følger:

Stk. 1

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

1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 46,62	48,25	49,94	51,69

Stk. 2

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

1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 102,92	106,52	110,25	114,11

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

§ 11 FERIE

Ferieloven er gældende.

Stk. 1 Tvistigheder

Der er mellem parterne enighed om, at adgangen til tvistløsning i det fagretslige system alene omfatter de nedenfor aftalte fravigelser fra ferieloven samt stk. 8, 1. afsnit.

Stk. 2 Ferieoptjening og ferieafholdelse

Ferielovens § 5 om optjening af ferie og ferielovens § 6 om afholdelse af ferie ændres således, at ferie optjenes i timer i stedet for i dage og afvikles i timer i stedet for dage. Ferielovens § 8 ændres således, at restferie også kan afholdes i enkelt dage med afvikling i timer. Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Stk. 3 Overførsel af ferie

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

Der er enighed om,

1. At der pr. ferieafholdelsesperiode maksimalt kan overføres 5 dage.

2. At der ved feriehindringer ikke er noget maksimum på, hvor mange dage der kan overføres ved ferieafholdelsesårets afslutning og henstå til afvikling i ferieafholdelsesperioden efter den 1. januar.
3. Overført ferie kan varsles til afholdelse med en måned, idet ferien betragtes som restferie.
4. Overført ferie holdes forud for anden ferie.
5. Overført ferie kan dog kun varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede var placeret i denne periode (varslet eller aftalt), eller der er enighed om afholdelse af den overførte ferie i opsigelsesperioden.
6. Overført ferie, som er overført på grund af en lovlig feriehindring, kan ikke betragtes som afholdt i en fritstillingsperiode, medmindre der er enighed om dette.

Stk. 4 Ferieophør

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

Stk. 5 Ferietillæg

Ferielovens § 18 følges således, at ferietillæg til medarbejdere med løn under ferie, udbetales 2 gange pr. kalenderår, før ferien holdes. Ferietillæg kan kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Stk. 6 Feriekonto

Parterne er, jf. ferielovens § 3, stk. 4, enige om at fravige ferielovens § 31, stk. 2, således at indberettet feriegodtgørelse ikke indbetales til FerieKonto men beholdes i virksomheden.

Som sikkerhed for lønmodtagernes krav på feriegodtgørelse stiller Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanti jf. ferielovens § 3, stk. 4.

Lønmodtagernes repræsentanter underrettes om indholdet af garantiordningen og ændringer heri.

Stk. 7 Store bededags tillæg

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag ophører og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.

Stk. 8 Andre aftaler

Parterne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og derfor på samme måde som arbejds løn kan gøres til genstand for retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver.

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

§ 12 FRIDAGE OG FERIEFRIDAGE

Stk. 1

For alle medarbejdere under denne overenskomst beregnes som hele fridage den 1. maj, den 5. juni samt 24. december.

Stk. 2

Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår.

Virksomheden kan i maj måned vælge mellem nedenstående ordninger i litra A eller litra B. Valget fortsætter indtil der eventuelt træffes et nyt valg.

A. Opsparingsordning

Medarbejderen opsparer 0,42 feriefridag pr. måneds ansættelse. Opsparingen starter den 1. september og slutter den 31. august (ferieåret). Herefter stilles de opsparede feriefridage til rådighed for medarbejderen, til afholdelse fra den 1. september til 31. december det efterfølgende kalenderår (ferieafholdelsesperioden).

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen måtte fratræde, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende 0,45 pct. af den pensionsgivende løn.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

Ved overgang fra opsparingsordning (A) til tildelingsordning (B) ophører opsparing af feriefridage jf. litra B den 31. august. De feriefridage der er optjent i det ferieår der slutter den 31. august afholdes i den ferieafholdelsesperiode der starter herefter den 1. september og slutter 31. december i det efterfølgende kalenderår. Den 1. september i det efterfølgende kalenderår tildeles der 5 feriefridage jf. litra B.

B. Tildelingsordning

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget

i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Såfremt medarbejderen fratræder inden for de første 9 måneder og derved ikke har opnået ret til feriefridage, modtager medarbejderen kompensation svarende til 2,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. måneds ansættelse. Kompensationen udbetales med den sidste lønudbetaling.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen måtte fratræde, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

Ved overgang fra tildelingsordning (B) til opsparingsordning (A) påbegyndes opsparing af feriefridage jf. litra A den 1. september samtidig med at der tildeles 5 feriefridage. Fra 1. september i det efterfølgende kalenderår afholdes de opsparede feriefridage, hvorefter tildeling af feriefridage tilsvarende ophører.

§ 13 SENIORORDNINGER OG SENIORFRIDAGE

Stk. 1

Fra 11 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder kan medarbejderen og Coop Danmark aftale, at det antal fritvalgsportioner á 0,5%, der til enhver tid kan placeres af medarbejderen, jf. § 26, skal hensættes som seniorfridage, som kan benyttes i forbindelse med indgåelse af en eventuel Senioraftale.

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

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

Stk. 2

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.

Stk. 3

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 = 1 alt 3 fridage med løn pr. kalenderår
Fyldt 63 år = 1 alt 4 fridage med løn pr. kalenderår
Fyldt 64 år = 1 alt 5 fridage med løn pr. kalenderår

§ 14 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 medmindre andet aftales, og der skal gives adgang til at medarbejdere, der

ikke har adgang til de elektroniske løsninger kan få udleveret dokumentet ved henvendelse til virksomheden.

§ 15 ARBEJDSTØJ

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

§ 16 TILLIDSREPRÆSENTANTER

A. Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 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.

Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning af og blandt de medarbejdere, der er ansat på valgtidspunktet. Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Stk. 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.

Stk. 3

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Tillidsrepræsentantbeskyttelsen indtræder, når valget har fundet sted.

Stk. 4

Eventuel indsigelse fra Dansk Erhverv Arbejdsgivers side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest fjorten dage efter modtagelsen af meddelelse om valget.

Stk. 5

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med Coop Danmark A/S, udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten, jf. i øvrigt stk. 2 ovenfor.

Stk. 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.

Stk. 7

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

Stk. 8

Parterne er enige om, at der ikke må lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

B. Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 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.

Stk. 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 FH for ledelsen.

Stk. 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 hovedledelse, men er forpligtet til forinden at underrette den stedlige ledelse herom.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 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 egentligt 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.

C. Vederlag til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten modtager et årligt vederlag på kr. 9.000. Vederlaget betales med en fjerdedel ved udgangen af hvert kvartal.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Vederlaget finansieres af parternes Uddannelses- og Samarbejdsfond.

D. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 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.

Stk. 2

Hvis en Coop Danmark A/S virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1, første punktum, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 16A, skal denne rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne om behandling af faglig strid.

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

Stk. 3

Tillidsrepræsentantens anmeldte stedfortræder, jf. § 16A, stk. 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 § 16D, stk. 2. Tilsvarende procedure gælder for anmeldte suppleanter for sikkerhedsrepræsentanter.

Stk. 4

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 tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

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

E. 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.

Stk. 3

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst I og CO-industri. Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.

F. 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, marketenderi, 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.

§ 17 ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER²

Stk. 1

Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundets arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Stk. 2

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

Stk. 3 Vederlag

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal eller Dansk EI-Forbund, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Dansk Metal eller Dansk EI-Forbund finansieres via Udviklings- og Samarbejdsfonden mellem Coop og Håndværkernes

² Der er mellem Coop og Coop Faglig indgået aftale om virksomhedstilpasset arbejdsmiljøorganisation.

Landsklub i Coop. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

§ 18 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.

§ 19 LÆRLINGE

Stk. 1

Vedrørende lærlinge gælder de mellem Dansk Industri og CO-industri i Industriens Overenskomst aftalte regler for løn og arbejdsforhold for DI/CO-industris lærlinge.

Stk.2

Der tilsikres i videst muligt omfang en nyudlært 3 måneders beskæftigelse.

Stk. 3

Der ydes transportgodtgørelse i henhold til bilag til overenskomsten.

Ud over de i Industriens Overenskomst indgået mellem CO-industri og Dansk Industri gældende minimallønninger for lærlinge kan der ydes personlige tillæg indenfor nedennævnte rammer:

Satstrin	Kr. pr. time pr. 01.03.2024	Kr. pr. time pr. 01.05.2025	Kr. pr. time pr. 01.03.2026	Kr. pr. time pr. 01.03.2027
1	7,93	8,25	8,54	8,83
2	10,88	11,32	11,71	12,12
3	11,83	12,30	12,73	13,18
4	13,91	14,47	14,97	15,50
5	15,19	15,80	16,35	16,92

§ 20 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.

§ 21 REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID

Regler for behandling af faglig strid (Normen) samt "Hovedaftalen mellem DA og FH".

§ 22 LOKALAFTALER OG KUTYMER

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

§ 23 ARBEJDSMARKEDSPENSION

Stk. 1 Pensionsbidrag

	Medarbejderbidrag	Firmabidrag	Samlet bidrag
1. juni 2023	2 %	10 %	12 %
1.maj 2025	2 %	11 %	13 %

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomstens omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct. pr. 1. maj 2025.

Pensionsordningen er obligatorisk og omfatter alle der

- Har 3 måneders anciennitet og er fyldt 18 år.
- Uanset alder kan dokumentere, at de før ansættelsen har været omfattet af en arbejdsmarkedspension eller
- Ved ansættelsen er fyldt 25 år.

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.

Stk. 2 Pensionselskab

Arbejdsmarkedspensionsselskab er Pension for Funktionærer (administreret af PFA).

Stk. 3 Pensionsbidrag under barsel

Under de 10 ugers orlov jf. § 24, stk. 1 ydes et forhøjet pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Det ekstra pensionsbidrag udgør pr. 1. juli 2023 pr. måned for en fuldtidsansat:

Medarbejderbidrag	Firmabidrag	Samlet bidrag
kr. pr. time/kr. pr. md.	kr. pr. time/kr. pr. md.	kr. pr. time/kr. pr. md.
3,69/592,00	18,45/2.957,00	22,14/3.549,00

Stk. 4 Særligt om fleksjobansatte

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

Stk. 5 Særligt om lønudbetaling i stedet for pensionsindbetaling:

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

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

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende: Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke-ferieberettiget tillæg.

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Den enkelte medarbejder kan aktivere sin arbejdsmarkedspensionsaftale under fortsat ansættelse. Det er parternes intention, at ordningen for den enkelte kan fortsætte med indbetaling til pension og forsikringer, også selvom den af den enkelte er aktiveret.

Indeholdt heri er også, at den enkelte også skal kunne aktivere dele af pensionen fx ved delvis nedgang i arbejdstid, uden at fortsat indbetaling hindres.

§ 24 BARSEL OG ADOPTION

Stk. 1

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 10 uger efter fødslen (barselorlov).

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

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i 10 uger fra barnets modtagelse.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2

Der ydes fuld løn under forældreorlov i indtil 24 uger. (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 26 uger)

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, 1. afsnit, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

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

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

Medmindre andet aftales, skal forældreorloven varsles med 3 uger.

Hvis fristen på de 3 uger for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

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

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.

Stk. 3

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn.

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

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 24, stk. 1 og 2, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i § 24, stk. 1.

§ 25 FRAVÆR I FORBINDELSE MED BØRNS SYGDOM OG ANDRE FAMILIEMÆSSIGE SITUATIONER

A Børns sygdom

Stk. 1

Alle medarbejdere, som har været ansat i Coop i mindst 3 måneder, er omfattet af ordningen. Ordningen sigter på de tilfælde, hvor et barn under 14 år pga. sygdom kræver særlig pasning.

Stk. 2

I dette tilfælde har medarbejderen ret til frihed med samme sygelønsdækning, som pågældende ville opnå ved egen sygdom, indtil anden pasning er arrangeret. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Der er endvidere ret til frihed den efterfølgende hele dag.

Stk. 3

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

Medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet har ret til yderligere 1 dags frihed.

Disse 2 fridage afholdes uden løn. Medarbejderen kan søge dækning for dette fravær via fritvalgsordningen eller sin særlige opsparing efter de herom gældende regler.

Stk. 4

Med hensyn til anmeldelse af dette fravær gælder det samme, som er gældende for anmeldelse af fravær på grund af egen sygdom. Som dokumentation for, at fraværet skyldes et barns sygdom, udfylder medarbejderen ved tilbagekomsten til arbejdsstedet en "Melding om fravær på grund af barn sygdom". Meldingen sendes af arbejdsstedet til pågældende personaleadministration.

B Børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der 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

C Børneomsorgsdage

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 benytte feriefridage fra sin fritvalgsordning.

D Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode.

Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

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

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

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

E Fravær med tabt arbejdsfortjeneste

Medarbejderen har ret til fravær uden løn svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når medarbejderen i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 87 i barnets lov er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste.

Virksomheden har dog mulighed for at begrænse retten til fravær uden løn til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere fravær uden løn med tabt arbejdsfortjeneste.

F Fravær til at ledsage nærtstående

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

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

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

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

§ 26 FRITVALGSKONTO

A.

Der indførtes 1. maj 2007 en fritvalgsordning på denne overenskomst. Med virkning fra 1. januar 2008 indgik værdien af de allerede gældende feriefridage på i alt 5 x 0,5% i fritvalgsordningen.

Ordningens indhold udgør:

	01.03.2024
Feriefridage	2,5 %
Fritvalg	9,05 %
I alt	11,55 %
Portioner á 0,5	23
Løn	0,05 %

Stk. 1

I fritvalgsordningen for Coop indgår værdien af feriefridage. 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.

Dog kan der maksimalt vælges feriefridage svarende til 9,5 % eller 19 portioner. Denne begrænsning gælder dog ikke disponering i fritvalgsordningen af feriefridage efter reglerne om seniorfridage, jf. § 13, stk. 1. Sådan disponering skal ske forud for opsparingen.

Stk. 2

Der kan vælges hver måned med virkning fra den efterfølgende måned, dog højst 2 gange inden for løbende 12 måneder. Nyansatte medarbejdere vælger mellem feriefridage, løn og pension i forbindelse med ansættelsen og med virkning på ferieopsparing, løn eller pension fra samme tidspunkt.

Stk. 3

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.

B. (gældende fra 1. marts 2026),

Stk. 1

Med virkning fra 1. marts 2026 indbetaler Coop 10,05 pct. af den ferieberettigede løn og pr. 1. marts 2027 11,05 pct. af den ferieberettigede løn på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Stk. 2

Medarbejderen kan bruge Fritvalgs Lønkontoen til følgende:

a. Løn i forbindelse med fritid.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, feriefridage, barns 2. og 3. hele sygedag, børns lægebesøg, børns omsorgsdage, børnebørns omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders Fritvalg Lønkonto.

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

b. Indbetaling til pension.

Medarbejderen skal senest i maj måned hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen, der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftale andel til pensionselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

c. Seniorordning jf. § 13, stk. 1

d. Ekstra fridage

Den enkelte medarbejder og Coop kan aftale, at medarbejderen kan holde op til i alt 14 fridage i hver ferieafholdelsesperiode.

Fridagene holdes uden løn. Medarbejderen skal give Coop besked, hvis der skal ske udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med afholdelse af fridagene.

Beskeden skal gives senest den 10. i den måned, hvor udbetalingen skal ske.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end det til enhver tid indestående.

Udbetaling i henhold til nærværende aftale kan ske udover de i litra a og c aftalte udbetalinger

Stk. 3

Det kan mellem virksomheden og den enkelte medarbejder aftales, at bidrag til Fritvalgs Lønkontoen udbetales løbende sammen med lønnen.

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned, skal disse udbetales med den første kommende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt. Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage efter § 13, skal dog ikke udbetales.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling.

§ 27 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHED OG OPSIGELSE

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2025 og gælder indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2028.

København den 17. marts 2025

Dansk Metalarbejderforbund
(Sign. Robin Løffmann)

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
(Sign. Katrine Kirketerp-Møller)

Dansk EI-Forbund
(Sign. Torben Offersen)

Coop Danmark A/S
(Sign. Joakim Wischmann)

BILAG TIL OVERENSKOMSTEN

A. 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 2023	1. marts 2024
kr. 113,70	kr. 117,68

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

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 113,70	kr. 117,68

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, hverdagsfriday 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)

B. RÅDIGHEDSTJENESTEORDNING

Stk. 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 vaggens påbegyndelse. Forsømmes dette varsel, tilkommer der reparatøren et varskotillæg svarende til timeløn + 50 %.

Stk. 2

Rådighedsvagten forudsættes normalt fordelt mellem flere reparatører - så vidt muligt i fast vagtplan.

Stk. 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.

Stk. 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 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 40,81	kr. 42,24	Kr. 43,72

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 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 49,93	kr. 51,68	Kr. 53,48

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

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

1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 21,05	kr. 21,79	Kr. 22,55

- 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, jf. 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.

Stk. 5

Ved telefonforespørgsler til medarbejdere i rådighedstjeneste ydes:

- a. På hverdage: En hel timeløn plus tillæg svarende til gældende klokketimes overtidsbetaling plus

1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 116,13	kr. 120,19	Kr. 124,40

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

1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 116,13	kr. 120,19	Kr. 124,40

- 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 stk. 4.

Stk. 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*)

C. RÅDIGHEDSTJENESTE OG HVILEPERIODE

Overenskomstparterne har med henvisning til § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 indgået en rammeaftale, der gør det muligt for de lokale parter at aftale, at der for de former for arbejde, som ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen, kan ske udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedstjeneste.

Arbejde omfattet af bilag 1 reguleres ikke af denne aftale, men alene af bekendtgørelsen.

”Rådighedstjeneste

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen indenfor dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1 finder anvendelse, kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til Industriens Overenskomst § 8.”

Der er enighed om, at overenskomstparterne ved overenskomstfornyelsen i 2023 vurderer de økonomiske konsekvenser af indførelsen af ovenstående bestemmelse og foretager rettelser, såfremt det viser sig, at Coop har fået uforholdsmæssige omkostninger ved brugen.

D. PROTOKOLLAT VEDRØRENDE DELTID

Parterne har ved overenskomstforhandlingerne 2004 indført mulighed for deltid, jf. 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.

E. BEFORDRINGSGODTGØRELSE FOR LÆRLINGE

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

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

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen 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 befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse svarende til reglerne i Industriens Overenskomst. Der ydes pr. 1. maj 2025 1,27 øre pr. km, pr. 1. marts 2026 1,32 øre pr. km og pr. 1. marts 2027 1,36 øre pr. km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

For indkvarterede lærlinge ydes befordringstilskud 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 befordringsgodtgørelse 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. 1594 af 01/12/2023 samt lovbekendtgørelse nr. 111 af 30.01.24.

F. UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

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

G. 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

Til fonden indbetaler Coop pr. præsteret arbejdstime pr:

1. marts 2025	45 øre
1. marts 2026	50 øre
1. marts 2027	55 øre

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

Protokollet af 26. juni 2014 er senest ajourført i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2020 - 2023.

H. 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.

I. INDFASNING AF BIDRAG TIL FRITVALGSORDNINGEN

Nye virksomheder i Coop koncernen, som ikke tidligere har været omfattet af parternes overenskomst, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgsordning efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en fritvalgslønkonto eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående.

Virksomheden kan i lønnen, jf. § 3, fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgsordningen, jf. overenskomstens protokollat herom, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til fritvalgsordningen, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag.

For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan virksomheden kræve indfasning på følgende måde:

Efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til fritvalgsordningen.

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

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

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

Det præciseres overfor overenskomstmodparten senest 1 måned efter indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, hvis den nyindmeldte virksomhed ønsker en indfasningsordning, og hvorledes den skal finde sted.

En eventuel fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgsordning.

Parterne er enige om, at ovenstående skal forstås således:

Ved fradrag i lønnen skal der tages højde for, at der efter overenskomsten beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til fritvalgsordningen.

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til fritvalgsordningen, der på tidspunktet for indtrædelsen ligger ud over 4 pct., i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens fritvalgsordning. Medarbejderen oplever således ikke nogen løn-nedgang.

Virksomheden kan desuden optrappe de 4 procent af medarbejderens løn, som ligeledes p.t. skal betales til fritvalgsordningen. Optrapningen sker over 3 år.

Hvis der i overenskomstperioden, som følge af det aftalte udvalgsarbejde, jf. sammenligningsrådets protokollat nr. 12, gennemføres eventuelle ændringer i ovenstående, gælder disse ændringer også for denne overenskomstaftale.

J. INDFASNING AF BIDRAG TIL UDVIKLINGS- OG SAMARBEJDSFONDEN

Nye virksomheder i Coop-koncernen, som ikke tidligere har været omfattet af parternes overenskomst, kan kræve, at bidrag til Udviklings- og samarbejdsfonden fastsættes således:

Første 12 måneder betales 25%

Næste 12 måneder betales 50%

Næste 12 måneder betales 75%

af det overenskomstmæssige bidrag, og efter i alt 36 måneder betales fuldt bidrag.

Det præciseres overfor overenskomstmodparten senest 1 måned efter indmeldelse i Coop-koncernen, hvis den nyindmeldte virksomhed ønsker en indfasningsordning, og hvorledes den skal finde sted.

Det bemærkes, at der i Coop beregnes feriegodtgørelse/ferietillæg af bidraget til fritvalgsordningen.

Hvis der i overenskomstperioden, som følge af det aftalte udvalgsarbejde jf. sammenlig-ningsrådets protokollat nr. 12, gennemføres eventuelle ændringer i ovenstående, gæl-der disse ændringer også for denne overenskomstaftale.

K. ORGANISATIONSAFТАLE OM UDDANNELSESREPRÆSENTANT

Ved lokal enighed mellem ledelse og landsklubformanden kan landsklubformanden udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge til at dække virksomhedens kompetencebehov.

L. TRYGHEDSAFTALE

1. For medarbejdere der opfylder nedenstående anciennitetskrav inden den 1. februar 2025 og hvor der ved opsigelse af grunde som nævnt nedenfor i punkt a-b, ikke tilbydes anden passende beskæftigelse inden en måned før opsigelsesvarslets udløb, ydes der medarbejderen en fratrædelsesgodtgørelse der, udover evt. fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a, beregnes på grundlag af uafbrudt anciennitet på følgende måde:

Figur 1

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

- a) Opsigelser som følge af aktivitetsnedgang, der skyldes svigtende afsætning og lignende.
 - b) Opsigelser som følge af rationalisering og strukturel omlægning af arbejdspladsen.
2. Medarbejdere der opfylder betingelserne i henhold til stk. 1 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.
 3. De faste kronebeløb beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte.
 4. Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales sammen med sidste normale lønudbetaling.
 5. Afviser medarbejderen et tilbud om passende beskæftigelse jf. stk. 1, udbetales der ingen fratrædelsesgodtgørelse, uanset medarbejderens begrundelse for afvisningen.
 6. Udbetaling finder ikke sted for medarbejdere, der ved fratræden er fyldt 62½ år.

Opsiges en medarbejder på grund af en arbejdsskade eller erhvervssygdom, som vedkommende har pådraget sig i Coop, udbetales der fratrædelsesgodtgørelse, såfremt skaden eller sygdommen medfører tilkendelse af løbende, årlige udbetalinger fra arbejdsskadeforsikringen. Det er en forudsætning for udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse i henhold

til nærværende stk. 6, at den pågældende medarbejder opfylder anciennitetsbetingelserne i figur 1 inden den 1. februar 2025.

M. AFTALE OM IMPLEMENTERING AF ARBEJDSVILKÅRSDIREKTIVET

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i Håndværkeroverenskomsten.

Nedenstående trådte i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), den 1. juli 2023.

1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
2. Parterne er enige om, at Håndværkeroverenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.
3. Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler

N. MULIGHED FOR AT AFTALE OPT-OUT VEDRØRENDE 48-TIMERS REGLEN I FORBINDELSE MED RÅDIGHEDSVAGTER

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Metal/Dansk EI-Forbund, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed hørende til Coop-koncernen, der er omfattet af Håndværkeroverenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Metal/Dansk EI-Forbund på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Metal/Dansk EI-Forbund vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.

O. ORGANISATIONSAFТАLE OM DАTАBESKYTTELSE

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – fx på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres. Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes ved udleveringen.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan forsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

P.ORGANISATIONSÅFТАLE STANDARDÅFТАLE OM ANSVARFORDELING VED TILLIDSREPRÆSENTANTERS BRUG AF IT-SYSTEMER TILI BEHANDLING AF PERSONOPLYSNINGER

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

Dansk Metal, Dansk EL-Forbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som tillidsrepræsentanten og virksomheden kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag 1 til denne aftale, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af tillidsrepræsentanten og virksomheden, men Dansk Metal, Dansk EL-Forbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

BILAG 1

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-system" eller "it-systemer").

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de

personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

3.2 Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af (se pkt. 2). Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt. 4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler.

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om en ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

