

# Ansættelsesvilkårsaftale for Butiksfunktionærer

---

Mellem

**Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening**

Og

**Butiksfunktionærgruppen (BF) under Danmarks Leder Organisation  
(DLO)**



DANMARKS  
LEDER  
ORGANISATION



BRUGSFORENINGERNES  
ARBEJDSGIVERFORENING

107

## § 1 Dækningsområde

Aftalen dækker de butiksfunktionærer, fx uddelerassistenter og souschefer, der er beskæftiget i Brugsforeninger med en omsætning på over 30 mio. kr. p.a. og omfattet af undtagelsesbestemmelsen i den mellem HK og BA indgåede overenskomst.

## § 2 Arbejdstid

Arbejdstid følger den arbejdstid, der er gældende inden for pågældende virkeområde.

Det må som hovedregel tilstræbes, at arbejdstiden for de ansatte påbegyndes og afsluttes nogenlunde samtidig med arbejdstiden for øvrige medarbejdere på det pågældende arbejdssted.

Det kan dog efter omstændighederne være ønskeligt, at arbejdet begynder tidligere eller afsluttes senere end øvrige medarbejdere. Det bør i så fald som hovedregel tilstræbes, at den samlede arbejdstid ikke bliver væsentlig længere end den, der er gældende for øvrige medarbejdere.

Det følger af ansættelsesforholdets natur, at den ansatte, som ansættes med et selvstændigt ansvarsområde, får et tilsvarende ansvar for at udnytte sin arbejdstid hensigtsmæssigt.

Når en ansat f.eks. påtager sig overarbejde, er der også åbnet mulighed for, at vedkommende under iagttagelse af sædvanlige driftsmæssige hensyn og efter forudgående underretning til uddeleren/direktøren i det enkelte tilfælde kan forlade arbejdspladsen i arbejdstiden.

## § 3 Løn

Lønnen fastsættes efter forhandling mellem den enkelte lønmodtager og uddeleren/direktøren under hensyntagen til stillingsindhold og jobansvar.

### Lønsamtaler

Vurdering og eventuel regulering af lønnen drøftes én gang årligt ved et møde mellem butiksfunktionæren og dennes leder. Lederen tager initiativ til dette møde, som skal holdes i nær tilknytning til butiksfunktionærens anciennitetsdag i den pågældende butik.

Butiksfunktionæren kan også tage initiativ til en sådan samtale.

### Søndagsvagter

For hele søndage butiksfunktionæren er på arbejde ydes et tillæg på 1100 kr. pr. 1. januar 2022.

Såfremt der arbejdes mindre end ½ søndag (mindre end 4,5 time) får medarbejderen ½ tillæg.

Der sikres butiksfunktionæren en fridag pr. søndag uden for vagtplan som lederen har været på arbejde, såfremt der arbejdes mindre end 4,5 time, kan medarbejderen vælge mellem et helt tillæg eller en hel fridag. Fridagen skal lægges i ugen før, eller ugen efter arbejdssøndagen; dog kan fridagen, hvis særlige driftsmæssige hensyn taler derfor (højtider m.v.) udskydes til afholdelse på et senere tidspunkt.

## § 4 Pensionsordning

Ansatte, der er medlem af DLO, pensionsforsikres gennem en pensionsforsikringsaftale, der af DLO og BA er aftalt med AP Pension.

Pension er: 1.1.2022

Arbejdsgiverandel 11 %

Medarbejderandel: 5,5 %

Præmien indbetales månedsvis bagud.

Pensionsbidraget beregnes af den personlige løn.

Aftalen er reguleret af den til enhver tid gældende aftale mellem AP Pension, BA og DLO.

## § 5 Gruppelivsforsikring

Som ansat butiksfunktionær i en selvstændig brugsforening, der er omfattet af denne aftale, er du omfattet af aftalen om Gruppelivsforsikring og visse kritiske sygdomme, der indgået mellem Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening samt Danmarks Leder Organisation og AP Pension.

Forsikringen dækker døgnet rundt, og udbetaling ved dødsfald sker uanset om forsikringsbegivenheden skyldes sygdom eller ulykke. (se bilag 1).

## § 6 Opsigelse, Ferie, sygdom mv.

### Opsigelse

Vedrørende den personlige opsigelsesfrist henvises til Funktionærloven.

### Medarbejders opsigelsesvarsel:

Ved opsigelse fra medarbejderens side er opsigelsesvarslet 1 måned til fratrædelse den sidste i en måned, medmindre der jf. Funktionærloven er aftalt et kortere opsigelsesvarsel inden for de første 3 måneder. Hvis de første 3 måneder af ansættelsen betragtes som prøvetid, skal opsigelse ske med gensidigt 14 dages varsel.

### Arbejdsgivers opsigelsesvarsel:

Anciennitet	Varslets længde (til fratræden ved en måneds udgang - bortset fra opsigelse i prøvetiden)	Opsigelse skal ske inden
0-3 mdr. (med aftalt prøvetid)	14 dage	2 mdr. og 14 dages ansættelse
0-6 mdr. (uden prøvetid)	1 mdr.	5 mdr. ansættelse
6 mdr. – 3 år	3 mdr.	2 år og 9 mdr. ansættelse
3 – 6 år	4 mdr.	5 år og 8 mdr. ansættelse

6 – 9 år	5 mdr.	8 år og 7 mdr. ansættelse
9 år og derover	6 mdr.	

### Ferie og feriefridage

Ansættelsen sker efter de i ferieloven fastsatte bestemmelser. Se bilag 2 Ferieaftale

Feriegodtgørelsen for de omfattede medarbejdere er på 15 %.

Der opspares i alt 5 feriefridage over en hel opsparingsperiode på 12 måneder, og forholdsmæssigt ved delvis ansættelse i løbet af opsparingsperioden.

Opsparingen starter 1/9 og slutter 31/8. Umiddelbart herefter stilles de opsparede feriefridage til rådighed fra den 1/9 til afholdelse inden 31/12 det efterfølgende kalenderår. Se bilag 3 Aftale vedrørende feriefridage.

### Konvertering af feriefridage til pension

Det er aftalt mellem parterne, at såfremt den enkelte butiksfunktionær ønsker det, kan de opsparede feriefridage konverteres til en ekstra pensionsindbetaling. Butiksfunktionærens opsparede feriefridage tilskrives hvert år i september måned. Såfremt butiksfunktionæren ønsker at konvertere de opsparede feriefridage til en ekstra pensionsindbetaling, skal Coop HR have meddelelse herom inden 1. august samme år. Der skal gives meddelelse på ny hvert år såfremt butiksfunktionæren fortsat ønsker feriefridagene konverteret til pension.

### Graviditet og adoption

Om reglerne ved graviditet henvises til Funktionærlovens § 7, Dagpengeloven og Lov om ligebehandling.

Udgør halv løn et større beløb end de oppebårne dagpenge, er virksomheden pligtig til at udrede differencen.

Fra 1. januar 2022 gælder følgende regler.

Såfremt funktionæren på det forventede nedkomsttidspunkt har været ansat 9 måneder uafbrudt i Brugsforeningen og er omfattet af nærværende overenskomst (inkl. evt. læretid) sikres fuld løn i følgende perioder:

Graviditetsorlov:	4 uger
Barselorlov:	14 uger
Fædreorlov:	2 uger
Forældreorlov:	17 uger

Af forældreorlovens 17 uger har den forælder, der har holdt de indtil 14 ugers barselorlov, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

Holdes orloven reserveret til den enkelte ikke, bortfalder retten til løn.

Betalingen i de resterende 4 uger kan deles mellem forældrene, eller ydes til den ene eller anden forælder.

Forældreorloven på 17 uger skal holdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Forældrene kan holde forældreorloven samtidig.

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.

### **Adoption**

Såfremt funktionæren på tidspunktet for modtagelsen af et adoptionsbarn har været ansat 9 måneder uafbrudt i en virksomhed omfattet af nærværende aftale (inkl. evt. læretid) sikres fuld løn i op til 4 uger før modtagelsen og 14 uger fra barnets modtagelse (barselsorlov). Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt

Faderen har under samme betingelser ret til fuld løn under 2 ugers fædreorlov.

### **Forældreorlov (adoption)**

Fra 1. januar 2022 gælder følgende:

Såfremt funktionæren på tidspunktet for modtagelsen af et adoptionsbarn har været ansat uafbrudt i 9 måneder (inkl. evt. læretid) i en virksomhed omfattet af nærværende overenskomst, sikres funktionæren fuld løn i følgende perioder:

Udrejseorlov	op til 4 uger
Barselsorlov	14 uger
Fædreorlov	2 uger
Forældreorlov:	17 uger

Af forældreorlovens 17 uger er 5 ugers forældreorlov reserveret til den forælder, der har holdt 14 ugers barselsorlov, medens den anden forælder kan holde 8 ugers forældreorlov.

Holdes orloven reserveret til den enkelte ikke, bortfalder retten til løn.

Betalingen i de resterende 4 uger kan deles mellem forældrene, eller ydes til den ene eller anden forælder.

Forældreorloven på 17 uger skal holdes indenfor 52 uger efter fødslen. Forældrene kan holde forældreorloven samtidig.

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.

Desuden sikres fuld løn i op til 4 uger før modtagelsesdagen.

### Barselspension

Til kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har en anciennitet på 9 måneder eller mere og som derfor er på barselsorlov med fuld løn, ydes i de 14 ugers barselsorlov efter fødslen et ekstra pensionsbidrag som udgør:

Arbejdsgiver	1.360
Medarbejder	680
I alt	2.040

For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag fra såvel arbejdsgiver som medarbejder.

### Barns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Der ydes løn op til pågældende uges plantid, dog således at lønnen maksimalt udgør kr. 125,- pr. time.

## § 7 Uddannelsesstilling

Ansættelse i stilling efter nærværende lønaftale kan efter aftale mellem parterne oprettes som en uddannelsesstilling, hvor ansættelseslængden som hovedregel ikke vil strække sig over 3 år.

## § 8 Kompetencefond

Det er aftalt mellem parterne, at der oprettes en kompetencefond for medarbejdere ansat under nærværende aftale.

Fonden giver medarbejdere mulighed for at deltage i erhvervsrelevant selvvalgt kompetenceudvikling. Alle medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet under denne aftale har mulighed for frihed til selvvalgt uddannelse i op til 2 uger om året. Den enkelte medarbejder kan opspare ikke forbrugt selvvalgt uddannelse i op til 3 år – svarende til 6 ugers frihed i det 3. år.

Der kan ydes løndækning fra 85 pct. til 100 pct. under selvvalgt uddannelse. Under forudsætning af, at der er fondsmidler til dækning af omkostningen.

Arbejdsgiveren betaler snarest muligt, dog inden udgangen af 2016 et bidrag på 2000 kr. pr. ansat medarbejder under denne aftale. Fra 2017 og frem er beløbet 1000 kr. per medarbejder pr. år som indbetales til fonden i januar måned.

DLO og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening udarbejder inden udgangen af 2016 vedtægter for fonden og udpeger bestyrelsen. Bestyrelsen består af 2 repræsentanter fra henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiversiden.

## § 9 Outplacement

Det er aftalt mellem parterne, at en medarbejder som bliver opsagt af en Brugsforening og som har så meget anciennitet, at der skal udbetales fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a, kan fratrædelsesaftalen eller dele af denne konverteres til en outplacementaftale. Omkostningerne til denne outplacementaftale trækkes fra medarbejderens fratrædelsesgodtgørelse.

## § 10 Seniorfridage

Til medarbejderne under denne aftale ydes en ekstra fridag med løn til følgende:

- a) Fyldt 60 år = I alt 1 ekstra fridag med løn pr. år.
- b) Fyldt 61 år = I alt 2 ekstra fridage med løn pr. år.
- c) Fyldt 62 år = I alt 3 ekstra fridage med løn pr. år.
- d) Fyldt 63 år = I alt 4 ekstra fridage med løn pr. år.
- e) Fyldt 64 år = I alt 5 ekstra fridage med løn pr. år.
- f) Fyldt 65 år – I alt 6 ekstra fridage med løn pr. år

Disse fridage kan ikke konverteres til løn, de kan ikke overføres fra kalender år til kalenderår og de skal holdes som enkelt dage, der ikke placeres i tilknytning til anden frihed med løn eller i tilknytning til ferie.

## § 11 Voldgift

Opstår der en uoverensstemmelse, søges denne først løst ved lokal forhandling. Opnås der her ikke enighed, videreføres sagen af organisationerne, der hver for sig er berettiget til at kræve spørgsmålet forelagt en voldgiftsret, der i så fald træffer den endelige og for alle parter bindende afgørelse i sagen.

Voldgiftsretten sammensættes af 5 medlemmer, hvoraf hver af aftaleparterne udpeger 2 medlemmer. Det femte medlem, der fungerer som opmand, skal være jurist og udpeges af de øvrige medlemmer af voldgiftsretten.

I mangel af enighed mellem parterne anmodes arbejdsretten om at udpege en opmand.

Voldgiftsretten fastsætter selv de nærmere regler for sagens behandling med respekt for den til enhver tid gældende lovgivning om voldgift.

Vedrører uenigheden forståelse af nærværende aftale eller andre mellem parterne indgåede aftaler, skal spørgsmålet altid forelægges organisationerne.

## § 12 Aftalens ikrafttræden og udløb

Nærværende lønftale træder i kraft den 1. januar 2022 og løber frem til den 1. januar 2025.

København den 10 / 1 2022

For Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening

For Danmarks Leder Organisation