

# Ansættelsesvilkårsaftale for Butiksfunktionærer

---

Mellem

**Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening**

Og

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



## § 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 følgende:

1. januar 2025	1. januar 2026	1. januar 2027	1. januar 2028
1.144 kr.	1.184 kr.	1.225 kr.	1.268 kr.

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 pr. 1. april 2026:

Arbejdsgiverandel:	13 %
Medarbejderandel:	3,5 %
I alt:	16,5 %

1. januar 2027 forhøjes arbejdsgiverandelen med 1 pct. Pensionssatserne er herefter følgende:

Arbejdsgiverandel:	14 %
Medarbejderandel:	3,5 %
I alt:	17,5 %

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

### 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.	

## § 7 Ferie

### 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.

### Fritvalg – Konvertering af feriefridage til pension eller løn

Det er aftalt mellem parterne, at såfremt den enkelte butiksfunktionær ønsker det, kan de opsparede feriefridage konverteres til en ekstra pensionsindbetaling eller løn.

Butiksfunktionærens opsparede feriefridage tilskrives hvert år i september måned.

Såfremt butiksfunktionæren ønsker at konvertere de opsparede feriefridage til en ekstra pensionsindbetaling eller løn, 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 eller løn.

## § 8 Graviditet, adoption og barsel

### Graviditet og adoption

For børn modtaget den 1. marts 2026 eller senere gælder følgende barselsregler:

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.

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

#### **A. Graviditetsorlov**

Brugsforeningen betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

#### **B. Fravær i de første 10 uger efter fødslen**

Brugsforeningen betaler fuld løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Brugsforeningen betaler fuld løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

Til adoptanter betales fuld løn under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse.

#### **C. Fravær fra 11. uge efter fødslen**

Brugsforeningen betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

#### **D. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer**

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

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

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter litra C, 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 første afsnit.

## Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med fuld løn afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

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

## Børns sygdom

Medarbejdere, der pr. 1. marts 2026 har mere end 3 måneders uafbrudt beskæftigelse i Brugsforeningen, har ret til den fornødne frihed med løndækning til pasning af mindreårigt barn (under 14 år) på barnets første sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, har medarbejderen ret til fri på denne dag samt den efterfølgende dag, såfremt barnet fortsat er sygt.

## Barselspension

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselorlov) indbetales fra d. 1. april 2026 et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiver                      2.957 kr.

Medarbejder                      592 kr.

I alt                                      3.549 kr.

## 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.

## § 9 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.

## § 10 Kompetencefond

Butiksfunktionærernes Kompetencefond 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.

Bidraget pr. medarbejder til Kompetencefonden er følgende:

1. januar 2026	1. januar 2027	1. januar 2028
1.500 kr.	2.000 kr.	2.500 kr.

## § 11 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.

## § 12 Seniorfridage

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

- Fylt 60 år = I alt 1 ekstra fridag med løn pr. år.
- Fylt 61 år = I alt 2 ekstra fridage med løn pr. år.

- c) Fyldt 62 år = 1 alt 3 ekstra fridage med løn pr. år.
- d) Fyldt 63 år = 1 alt 4 ekstra fridage med løn pr. år.
- e) Fyldt 64 år = 1 alt 5 ekstra fridage med løn pr. år.
- f) Fyldt 65 år – 1 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 enkeltdage, der ikke placeres i tilknytning til anden frihed med løn eller i tilknytning til ferie.

## **§ 13 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 aftalearterne 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.

## **§ 14 Aftalens ikrafttræden og udløb**

Nærværende aftale træder i kraft den 1. januar 2026 og løber frem til den 31. december 2028.

København den 12. februar 2026

For Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening

For Danmarks Leder Organisation

## Bilag 1: Gruppelivsforsikring

### Dødsfaldsdækning

Hvis du dør, inden den 1. i måneden efter det fyldte 67. år, bliver der udbetalt en forsikringssum på 900.000 kr. (2021-sats)

### Visse Kritiske Sygdomme

Hvis du får en kritisk sygdom, som nævnt nedenfor, inden den 1. måned efter det fyldte 67. år, bliver der udbetalt en forsikringssum på 181.000 kr. (2021-sats)

Kritiske sygdommen omfattet af aftalen:

- Visse former for Kræft, Leukæmi og Lymfomer
- Større blodprop i hjertet (akut myokardieinfarkt)
- Hjertekaroperation på grund af svær kranspulsåreforkalkning (bypass/PCI)
- Hjerteklapoperation på grund af hjerteklapfejl
- Kronisk hjertesvigt med svære symptomer og nedsat funktionsevne
- Svær sygdom i aorta (hovedpulsåren)
- Livstruende hjerterytmeforstyrelser med indoperation af ICD-enhed
- Hjerneblødning eller blodprop i hjernen (apopleksi) med blivende følger
- Sækformet udvidelse af hjernens pulsårer (anerisme) eller intrakraniell arteriovenøs karmisdannelse (AV-malformation) med behov for operation
- Visse godartede svulster i hjerne og rygmarv med aggressivt forløb (behov for operation) og blivende følger.
- Dissemineret sklerose
- Amyotrofisk lateralsklerose (ALS) eller motorisk neuronsygdom (MND) – med vedvarende symptomer.
- Primær Parkinsons sygdom (paralysis agitans, rystedannelse) med vedvarende symptomer.
- Alzheimers sygdom og beslægtede demenssygdomme med fremadskridende forløb.
- Hjerne- eller hjernehindebetændelse (inkl. Borrelia og TBE) medførende svære neurologiske følger.
- Creutzfeldt-Jacobs sygdom
- Myasthenia gravis – med vedvarende og sværere symptomer
- Muskelsvind (myopati og neuropati)
- Hjerne- og hjernehindebetændelse (inkl. TBE) med blivende neurologisk følger
- Kronisk nyresvigt med behov for varig dialyse
- Større organtransplantation
- AIDS
- HIV-infektion ved blodtransfusion eller arbejdsbetinget smitte
- Større forbrænding (ambustio)
- Praktisk blindhed
- Total døvhed
- Terminal sygdom – alle diagnoser, der ikke nævnt ovenfor – hvor levetiden er højest 12 måneder.

- Blodprop i lunge – svær grad med behov for operation

Der henvises til AP Pensions forsikringsbetingelser for de nøjagtige forsikringsbetingelser og -dækninger.

<https://appension.dk/microsites/coop-ba-dlo/menu/din-pension>

## Bilag 2 – Ferieaftale

Der er mellem parterne indgået følgende aftale vedrørende visse elementer i ferieloven, som træder i kraft den 1. september 2020.

### 1. Tvistigheder

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

### 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.

### 3. Overførsel af ferie

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

Der er enighed om,

1. At der pr. ferieafholdelsesår maksimalt kan overføres 5 dage.
2. At der ved ferieafholdelsesårets afslutning kan overføres mere end 5 dage, svarende til de tidligere overførte dage plus maksimalt 5 nye.
3. At der ved overførsel af dage dog maksimalt kan henstå 10 dage.
4. 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.
5. Overført ferie kan varsles til afholdelse med en måned, idet ferien betragtes som restferie.
6. 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 opsigelses-perioden.
7. Overført ferie kan ikke betragtes som afholdt i en fritstillingsperiode, medmindre der er enighed om dette.

### 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.

### 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.

### **Bilag 3 – Aftale vedrørende Feriefridage**

Med virkning fra 1. september 2020 er følgende aftale vedrørende feriefridage indgået mellem parterne:

Der er mellem parterne indgået følgende aftale vedrørende feriefridage med virkning fra 1. september 2020 gældende for Butiksfunktionærgruppen (BF) under Danmarks Leder Organisation (DLO) og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening (BA):

#### **1. Opsparing**

1. 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.
2. Der opspares i alt 5 feriefridage over en hel opsparingsperiode på 12 måneder, og forholdsmæssigt ved delvis ansættelse i løbet af opsparingsperioden.
3. Den løbende opsparing af feriefridage til næste afholdelsesår skal vises på lønsedlen sammen med regnskabet for afholdelsesåret. Der vises både dage og timer.
4. Hvis medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20% i forhold til optjeningsperiodens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under afholdelse af feriefridage forholdsmæssigt.

#### **2. Afholdelse**

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

#### **3. Overførsel**

Feriefridage er omfattet af bestemmelserne i Protokollat om Ferie, nr. 3 om overførsel af ferie, og de deri nævnte maxima, inklusive aftalerne om ferieoverførsel ved feriehindringer.

#### **4. Fratrædelse**

Optjente men ikke afholdte feriefridage udbetales ved fratrædelse.

#### **5. Overgangsordning for perioden 1. maj 2020 til 1. september 2020**

Feriefridage optjent i 2019 er til rådighed pr. 1. maj 2020.

Feriefridage optjent fra 1. januar 2020 til 31. august 2020 er til rådighed pr. 1. september 2020.

Eventuelle uforbrugte feriefridage fra optjeningsåret 2019 overføres automatisk pr. 1. september 2020 til det nye ferieafholdelsesår.

København den 12. februar 2026

For Danmarks Leder Organisation

For Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening