
OVERENSKOMST

MELLEM

3F Privat Service, Hotel og Restauration

og

**Storbutikkernes Forhandlingsudvalg/
Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening**

vedrørende

løn- og arbejdsforhold

MARTS 2023

INDHOLDSFORTEGNELSE

Overenskomstområde	4
§ 1 - Arbejdstid.....	4
§ 2 - Lønninger faglærte	5
§ 3 - Lønninger - ufaglærte	7
§ 4 - Løfteparagraf	8
§ 5 - Omregning fra månedsløn til timeløn	9
§ 6 - Kost	9
§ 7 - Overarbejde.....	9
§ 7 a - Varsling af overtid.....	9
§ 7 b - Afspadsering af overarbejde	10
§ 8 - Søgnehelligdage.....	10
§ 9 - Ansættelsesbevis	10
§ 10 - Opsigelsesvarsel	11
§ 11 - Arbejdstøj	11
§ 12 - Sygdom, tilskadekomst, graviditet og adoption.....	11
§ 13 - Arbejdsmarkedspension	12
§ 14 - Ferie	13
§ 15 - Feriefri dag	14
§ 16 - Børneomsorgsdag.....	15
§ 17 - Fravær på grund af børns sygdom.....	15
§ 18 - Seniorordning	16
§ 19 - Særlig opsparingsordning	16
§ 20 - Tillidsrepræsentantbestemmelser	17
§ 21 - Arbejds miljø og arbejdsmiljørepræsentanter	19
§ 22 - Retsforhold	19
§ 23 - Overenskomstens varighed.....	19
BILAG OG NOTER	20
NOTE 1 - Gyldighedsområde	20
NOTE 2 - Tjenestefrihedsbestemmelse	21
NOTE 3 - Uddannedes fortrinnsret.....	21
NOTE 4 – Arbejds markedspension	21
NOTE 5 - Fonde	21
NOTE 6 - Samarbejds- og teknologiaftale.....	21
NOTE 7 - Kompetenceudviklingsfond	22
NOTE 8 - Forsikringsordning til Elever	23
NOTE 9 - Vikardirektivet.....	24
NOTE 10 - Chikane og vold.....	24
NOTE 11 - Velfærd.....	24
TRYGHEDSAFTALE	26

Overenskomstområde

Denne overenskomst omfatter de i KVICKLY's cafeteria beskæftigede kokke, smørrebrødsjomfruer, catere og elever, kasseassistenter, diskassistenter og øvrigt personale beskæftiget ved afrydning, opvask og rengøring.

Overenskomsten dækker endvidere medarbejdere, som i det væsentlige er beskæftiget ved fremstilling af færdigvarer i delikatesseafdelinger. Det er dog en betingelse, at der i butikken er et cafeteria, hvor denne overenskomst er gældende.

§ 1 - Arbejdstid

A. Fuldtidsansatte

1. Den effektive arbejdstid udgør 148 timer over 4 ugers turnus, medmindre en kortere eller længere turnusperiode aftales lokalt på virksomheden. Turnusperioden kan maksimalt udgøre 13 uger.

Den daglige arbejdstid tillægges ½ times daglig spisepause, som angives på vagtplanen, dog 2 x ½ time på dage, hvor arbejdstiden udgør 8½ time eller derover og arbejdsdagen slutter efter kl. 17.45.

2. Der kan i den enkelte uge maksimalt vagtplaneres 60 timers effektiv arbejdstid, dog kan der aldrig i 2 på hinanden følgende uger vagtplaneres mere end 96 timers effektiv arbejdstid.
3. Ændring af arbejdsplanen kan ske med 2 ugers varsel, men skal mindst omfatte en 4-ugers periode.
4. Den daglige arbejdstid kan maksimalt udgøre 13 timer inkl. pauser og evt. afbrydelser.
5. Arbejdstiden skal placeres på maksimalt 5 arbejdsdage pr. uge.
6. Virksomheden garanterer over 3 måneder minimum 5 friweekender (= frihed i tidsrummet lørdag kl. 00.00 - søndag kl. 24.00), dog placeres minimum 1 pr. måned.
7. Arbejdstid og spisetid aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed om lægning af arbejdstidsplanen, kan spørgsmålet viderebehandles fagretsligt.

Spisepauser kan tidligst påbegyndes 2 timer efter at den pågældendes arbejdstid er påbegyndt.

B. Deltidsansatte

Virksomheden har dog ret til at beskæftige deltidsansatte over 18 år under forudsætning af mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge med minimum 4 timers beskæftigelse pr. arbejdsdag.

For deltidsansatte under 18 år skal den daglige arbejdstid dog mindst udgøre 2 timer pr. arbejdsdag

- a. Ved ansættelsen udfærdiges ansættelsesbrev, hvori antal plantimer pr. uge og øvrige vilkår anføres.
- b. Deltidsansatte aflønnes med den til enhver tid gældende timeløn. Merarbejde, ud over den normale ugentlige arbejdstid pr. uge i henhold til § 2, stk. 1, betales som overarbejde (jf. § 5).
- c. Deltidsansatte er frit stillet med hensyn til at tage flere timer end den aftalte arbejdstid.

Såfremt der over en 2 måneders periode konstant forekommer afvigelser fra plantimerne, skal disse revideres.

På ugens lange aften og lørdag ydes der overarbejdsbetaling efter områdets lukketidspunkt tillagt 30 minutter.

Overarbejdsbetaling ydes også, når vedkommende arbejder før områdets normale åbningstid, og dette arbejde ligger uden for vedkommendes plantid.

Såfremt en medarbejder, med fast plantid, på en ikke vagtplaneret arbejdstid, tilkaldes til merarbejde uden for områdets normale driftstid, afregnes dette med overarbejdsstillæg.

d. Det tilstræbes, at den forholdsmæssige andel af deltidsansatte ikke er højere end driften nødvendiggør, og at der tilstræbes en generel øgning af den forholdsmæssige andel af fuldtidsansatte.

I det omfang det driftsmæssigt og teknisk er muligt, bør deltidsstillinger ved afgang konverteres til fuldtidsstillinger. Hvor dette ikke er muligt, tilbydes ledige timer til de deltidsansatte, hvor dette er driftsmæssigt og teknisk muligt.

e. Deltidsansatte er i øvrigt omfattet af de samme bestemmelser som fuldtidsansatte.

§ 2 - Lønninger faglærte

1. Minimalløn

	1. marts 2022	1. marts 2023	1. marts 2024
Kokke, smørrebrødsjomfruer og catere	21.551,60	22.273,08	22.994,57

2. Fagtillæg

Udover minimallønnen ydes et fagtillæg på 10 % af minimallønnen (med fuld modregning i personlige tillæg).

Tillægget udgør:	1. marts 2022	1. marts 2023	1. marts 2024
	2.155,16	2.230,59	2.297,51

Faglærte kokke, smørrebrødsjomfruer og catere skal søges placeret, før andre uden for faget antages.

3. Korttidsansatte

For korttidsansatte vikarer, hvorved forstås ansættelser af mere en 21 kalenderdages varighed og til og med 5 måneders ansættelse, andrager lønnen:

Timeløn, jf. stk. 1, inkl. fagtillæg, jf. stk. 2 + 20 %

4. Reserver

For reserver, hvorved forstås ansættelser af indtil 20 dages varighed, andrager lønnen:

Timeløn, jf. stk. 1, inkl. fagtillæg, jf. stk. 2 + 30 %.

5. Hensigtserklæring

Der er mellem parterne enighed om, at lønudligningen mellem kokke og smørrebrødsjomfruer tilsigter udlig-ning i arbejdsfunktionerne.

6. Brancheanciennitetstillæg

Fastansat personale, der har været beskæftiget under Gastronomgruppens faglige område i flere år, har krav på et personligt tillæg som følger:

3. og 4. ansættelsesår	kr. 365,30 pr. md.
5. og 6. ansættelsesår	kr. 415,50 pr. md.
7. og 8. ansættelsesår	kr. 547,86 pr. md.
9. og 10. ansættelsesår	kr. 719,00 pr. md.
11. til 14. ansættelsesår	kr. 833,11 pr. md.
15. til 20. ansættelsesår	kr. 938,07 pr. md.
21. ansættelsesår og derefter	kr. 1.071,58 pr. md.

Tillægget indgår ikke ved beregning af overarbejdstillæg.

Beløbet udbetales månedsvis, og kan modregnes i de i forvejen givne personlige tillæg.

7. Tillæg for ubekvem arbejdstid

For arbejde inden for normal effektiv ugentlig arbejdstid på 37 timer og derunder betales følgende tillæg pr. time:

	1. marts 2022	1. marts 2023	1. marts 2024
Hverdage:			
Mellem kl. 17:45 - 22:00	23,14	24,18	25,03
Mellem kl. 22:00 - 07:00	27,92	29,18	30,20
Lørdage			
Mellem kl. 14.30 - 24:00	35,73	37,34	38,65
Søndage			
Mellem kl. 00:00 - 24:00	42,39	44,30	45,85

Tillægget ydes ikke ved overarbejde, men under ferie, sygdom og graviditet i det omfang, den tillægsbelagte tid indgår i den faste arbejdstid, og der regnes ved udbetaling af tillægget med 1/2 timer.

For unge under 18 år er tillægget det halve af ovenstående satser.

8. Joblønnede

Lønnen for joblønnede fastsættes således:

	1. marts 2022	1. marts 2023	1. marts 2024
Jobløn	26.888,90	27.610,43	28.331,91

I KVICKLY's cafeteria er der en frivillig mulighed for at ansætte 1 til 2 cafeterialedere på jobløn på følgende vilkår:

Minimallønnen fremgår af § 2, stk. 8.

Overenskomsten § 4, løfteparagraf gælder også for joblønsansatte.

Der må ikke gennemsnitligt for de joblønsansatte blive tale om et timetal, hvorved lønnen kommer i strid med det tilsigtede.

Det har ikke været hensigten med fastlæggelsen af joblønnedes løn at spare overarbejde.

Overenskomstens regler om tillæg for arbejde på særlige tider, om betaling for overarbejde og for arbejde på hverdagsfridage og søn- og helligdage gælder ikke for joblønsansatte.

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

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

Det kan dog efter omstændighederne være ønskeligt, at en joblønsansat begynder arbejdet tidligere eller afslutter arbejdet 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 en joblønsansat, som ansættes med et selvstændigt ansvarsområde, får et tilsvarende ansvar for at udnytte sin arbejdstid hensigtsmæssigt. Når en joblønsansat f.eks. påtager sig overarbejde, er der også åbnet mulighed for, at vedkommende under iagttagelse af sædvanlige driftsmæssige hensyn og efter forudgående underretning i det enkelte tilfælde kan forlade arbejdspladsen i arbejdstiden.

Reduktion af timeantallet i et cafeteria/spisekrog må ikke bringe den joblønnedes ansættelsesforhold i strid med det tilsigtede.

Aftale om ansættelse på joblønsvilkår skal bekræftes skriftligt. Overgang til jobløn må ikke medføre forringelser i forhold til hidtidig indtjening

Medarbejderen eller virksomheden kan opsige den individuelle aftale om joblønsansættelse med varsel i henhold til § 10.

9. Minimallønssatser for samtlige elever (kokke, smørrebrødsjomfruer og catere)

Elevsatser for aftaler indgået **den 1. juli 2014 og efter** er som angivet nedenfor:

Caterelever og smørrebrødselever

	1. marts 2022	1. marts 2023	1. marts 2024
1-12 måneder	12.994,86	13.579,63	14.054,91
13-24 måneder	14.399,70	15.047,69	15.574,36
25-36 måneder	16.389,91	17.127,46	17.726,92

Kokkeelever

	1. marts 2022	1. marts 2023	1. marts 2024
1-12 måneder	12.994,86	13.579,63	14.054,92
13-24 måneder	13.463,14	14.068,98	14.561,39
25-36 måneder	15.219,20	15.904,06	16.460,70
37-45 måneder	18.263,04	19.056,66	19.723,64

Voksenlærlinge

Lønnen for voksenlærlinge fastsættes efter nærværende § 2, stk. 1.

10. Værktøjstilskud

Ved prøvetidens udløb udbetales til kokke-, smørrebrøds- og cafeteriaassistentelever et beløb til værktøjskøb mod dokumenteret regning på kr. 2.000,00.

Øvrige forhold

Elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration er gældende for øvrige forhold, som ikke er omtalt i denne overenskomst.

11.

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne om lokale aftaler.

§ 3 - Lønninger - ufaglærte

1. Cafeteriamedhjælpere

Minimalløn:

	1. marts 2022	1. marts 2023	1. marts 2024
Cafeteriamedhjælpere	21.420,61	22.142,05	22.863,53

For medhjælpergruppen kan minimallønstigningerne ikke modregnes i overenskomstperioden.

2. Anciennitetstillæg

Medarbejdere, beskæftiget i flere år i virksomheden, har krav på et personligt tillæg over minimallønnen efter nedenstående skala:

Anciennitet	Beløb
3. og 4. ansættelsesår	Kr. 225,98 pr. md.
5. og 6. ansættelsesår	Kr. 294,52 pr. md.
7. og 8. ansættelsesår	Kr. 369,36 pr. md.
9. og 10. ansættelsesår	Kr. 494,04 pr. md.
11. ansættelsesår og frem	Kr. 512,74 pr. md.

Beløbet udbetales månedsvis.

3. Ungarbejdere

Timelønnen for unge under 18 år udgør:

	1. marts 2022	1. marts 2023	1. marts 2024
Ungarbejdere	82,91	87,41	91,91

4. Faglært cater

Faglærte cateres løn fastsættes efter § 2, stk. 1.

Faglærte catere skal søges placeret i KVICKLY, før andre uden for faget antages.

5. Tillæg for ubekvem arbejdstid

For arbejde inden for normal effektiv ugentlig arbejdstid på 37 timer og derunder betales følgende tillæg pr. time:

	1. marts 2022	1. marts 2023	1. marts 2024
Hverdage:			
Mellem kl. 17:45 - 22:00	23,14	24,18	25,03
Mellem kl. 22:00 - 07:00	27,92	29,18	30,20
Lørdage			
Mellem kl. 14.30 - 24:00	35,73	37,34	38,65
Søndage			
Mellem kl. 00:00 - 24:00	42,39	44,30	45,85

Tillægget ydes ikke ved overarbejde, men under ferie, sygdom og graviditet i det omfang, den tillægsbelagte tid indgår i den faste arbejdsplan, og der regnes ved udbetaling af tillægget med 1/2 timer.

For unge under 18 år er tillægget det halve af ovenstående satser.

Ingen ansatte kan have mere end en arbejdsdag om ugen på over 8 timer uden overarbejdsbetaling.

6.

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne om lokale aftaler.

§ 4 - Løfteparagraf

Det betragtes som en forudsætning for overenskomsten, at der ydes højere lønninger end de i overenskomsten nævnte minimumssatser, og parterne er enige om, at dette bør finde sted i følgende tilfælde:

1. Hvor den pågældende på grund af dygtighed yder særligt værdifuldt arbejde.
2. Hvor der til arbejdet kræves særlige kvalifikationer og ansvar.
3. Hvor arbejdet er mere selvstændigt.

4. Såfremt virksomheden og et flertal af medarbejderne er enige, kan tillidsrepræsentanten forhandle løn for den/de enkelte personalegrupper.

Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

Der er enighed mellem parterne om, at overstående tekst skal fortolkes som på sammenligningsområdet.

Parterne er enige om, at aftaler om disse særlige tillæg til lønnen udover minimumssatserne træffes mellem arbejdsgiveren og den ansatte, idet man samtidig er enige om, at i tilfælde, hvor misforhold skønnes at være til stede, kan sagen indbringes til afgørelse i henhold til overenskomstens mæglingregler.

I tilfælde, hvor løn og arbejdsvilkår er bedre end de her i overenskomsten nævnte, må disse ikke forringes for den enkelte.

§ 5 - Omregning fra månedsløn til timeløn

Faktoren for omregning fra månedsløn til timeløn er 160,33.

For butikker med Coop's lønsystem gælder, at lønnen for enkelte dage, ved til- eller fratrædelse i månedens løb, beregnes som månedslønnen divideret med månedens kalenderdage, gange med antal kalenderdage inklusive søgnehellidgange, den pågældende er ansat.¹

§ 6 - Kost

Som kompensation for manglende kost i arbejdstiden betales kr. 2,50 pr. normal arbejdstime.

Tillægget kan ikke modregnes i personlige tillæg.

§ 7 - Overarbejde

1. Der skal i hvert enkelt tilfælde udfærdiges en skriftlig attestations på overarbejde. Arbejdsgiveren er kun pligtig at betale for overarbejde, såfremt dette finder sted efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Såfremt medarbejderen med arbejdsgiverens godkendelse ønsker at bytte vagter, skal der føres byttebog.

Såfremt det garanterede timeantal, som følge heraf fraviges, aflønnes i forhold til det præsterede antal timer til den almindelige personlige timeløn.

2. Overarbejde betales i de første 2 timer for ufaglærte de første 3 timer, hvoraf én kan lægges før den på arbejdsplanen anførte normal arbejdstidsbegyndelse, med timeløn + 50 %. Overarbejde derudover betales med timeløn + 100 %.

Overarbejde før normal arbejdstidsbegyndelse skal varsles senest kl. 12.00 dagen før. Alt arbejde, der udføres på en normal hel fridag, betales med personlig timeløn + 100 %.

§ 7 a - Varsling af overtid

Overarbejde skal varsles i god tid og så vidt muligt dagen før. Herfra er undtaget force majeure, sygdom eller lignende.

Overarbejde foranlediget af forudbestilte selskaber skal varsles senest dagen før.

For manglende varsel betales et tillæg til ufaglærte:

¹ Der er enighed om, at eventuelle tilfælde, hvor denne beregningsmetode medfører et påviseligt tab for den enkelte medarbejder på grund af, at der er mange timer placeret på de kalenderdage, den pågældende er ansat, kan henvendelse herom rettes til Brugsforeningen med henblik på efterberegning og eventuel efterbetaling.

Varsling overarbejde

45,91 kr.

Såfremt overarbejdet varer ud over 2 timer. For faglærte betales et tillæg svarende til 50 % overtidstillæg, såfremt overarbejdet varer ud over 2 timer.

§ 7 b – Afspadsering af overarbejde

Såfremt medarbejderen ønsker det, og arbejdsgiveren accepterer det, kan overarbejde afspadseres således, at 50 % -timer afspadseres med 1 1/2 time og 100 % -timer med 2 timer for hver overarbejdstime eller afspadsering kan ske time for time mod at overarbejdstillæg udbetales.

Der kan inden for en turnus på 2 uger maksimalt udbetales overtidsbetaling for 12 timer.

Afspadsering af overtid kan kun ske med mindst 3 dages varsel, og bør så vidt muligt gives som hele eller halve fridage.

Der kan maksimalt afspadseres 20 overarbejdstimer pr. måned.

§ 8 - Søgnehelligdage

For både fuldtids- og deltidsansatte reduceres i uger med søgnehelligdage, herunder grundlovsdag og juleaftensdag den enkelte medarbejders ugentlige arbejdstid. Reduktionen udgør for hver søgnehelligdag 1/5 af vedkommendes plantid. Grundlovsdag og juleaftensdag dog med 1/10.

Arbejdstiden for fuldtids- og deltidsansatte suspenderes i uger med søgnehelligdage, og virksomheden placerer, efter aftale med medarbejderen, den reducerede arbejdsuges timetal ud fra lokale hensyn.

Reduktionen foretages i den uge, hvor søgnehelligdagen falder eller i den foregående uge eller i de to efterfølgende uger.

Den ændrede arbejdstid skal meddeles til den pågældende senest 4 uger før søgnehelligdagsugen.

Der ydes 150 % tillæg til faglært personale og 100 % til ufaglært personale, der arbejder på søgnehelligdagene:

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, St. bededag, Kr. himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, grundlovsdag og 1. og 2. juledag, uanset om disse falder på en søndag.

Hvis en søgnedag af statsmyndighederne proklameres som helligdag i lighed med ovenfor nævnte, regnes en sådan som søgnehelligdag.

§ 9 - Ansættelsesbevis

Ved ansættelse i KVICKLY udfærdiges ansættelsesbrev, hvoraf fremgår de gældende løn- og ansættelsesvilkår, herunder antal arbejdstimer.

Såfremt et ansættelsesbevis er mangelfuldt, skal foreningen senest 7 dage efter anmodning fra medarbejderen eller dennes repræsentant udlevere et korrekt ansættelsesbevis, med de faktiske oplysninger som dannede grundlag for ansættelsesforholdet.

I denne periode kan krav om godtgørelse ikke pålægges foreningen, medmindre der foreligger systematisk brud på lovens bestemmelser om ansættelsesbevis.

Såfremt ansættelsesbeviset herefter er mangelfuldt i henhold til Lov om ansættelsesbeviser og visse ansættelsesvilkår, kan godtgørelse pålægges foreningen i overensstemmelse med den til enhver tid gældende retspraksis.

Der henvises endvidere til overenskomstens note 12.

§ 10 - Opsigelsesvarsel

1. Under 6 måneders uafbrudt ansættelse

I de første 3 måneder af ansættelsesforholdet er det gensidige opsigelsesvarsel 14 kalenderdage.

Herefter er opsigelsesvarslet 14 dage til den sidste i en måned fra begge sider. Opsigelsen skal være afgivet senest den 15. i måneden kl. 24.00.

Tilsidesættelse af varslerne medfører erstatningspligt svarende til løn i opsigelsesperioden. Fra medarbejderens side er erstatningen dog maksimalt 1/2 måneds personlig løn.

2. Efter 6 måneders uafbrudt ansættelse

Der henvises til Funktionærlovens bestemmelser.

3. Anciennitetsberegning

I forbindelse med genansættelse medregnes tidligere anciennitet ved frihed efter § 15, § 16 og § 18, såfremt medarbejderen genansættes i virksomheden inden 5 måneder efter fratrædelsesdato.

4. Fri til vejledning i fagforening/A-kasse

Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i fagforening/A-kasse.

§ 11 - Arbejdstøj

Til faglærte udleveres der arbejdsbeklædning i henhold til gældende hygiejneregulativ.

Til ufaglærte ydes uniformer/kitler efter behov samt fodtøj ifølge sikkerhedsbestemmelser.

Virksomheden sørger for vask og vedligeholdelse af arbejdstøj.

§ 12 - Sygdom, tilskadekomst, graviditet og adoption

1. Under 3 måneders uafbrudt anciennitet

Der ydes syge- og ulykkesløn i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser. Der udbetales fuld løn 5 uger.

2. Efter 3 måneders uafbrudt anciennitet

Sædvanlig løn under sygdom efter Funktionærlovens bestemmelser.

3. Afspadsring i forbindelse med sygdom

Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

4. Barsel og adoption

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

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

5. Fædreorlov

Under samme betingelser som anført under pkt. 2 betales der i indtil 2 uger fuld løn under fædreorlov.

6. Yderligere fravær

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forældre.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

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

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere tildes følgende:

Yderligere to ugers orlov med løn til den forælder, som ikke holdt graviditetsorlov. Holdes orloven, der er reserveret til denne forælder ikke, bortfalder betalingen.

Hertil ydes der yderligere to ugers betaling til fri fordeling mellem forældrene.

Øvrige ændringer og formuleringer til overenskomstens § 12 foretages redaktionelt således, at lønforpligtelsen for forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere er:

Graviditetsorlov: 4 uger

10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselsorlov): 10 uger

Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov): 2 uger

Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov): 9 uger øremærket til mor, 7 uger øremærket til far, 5 uger til deling.

Ovenstående ændrer ikke på bestående regler om anciennitet, forudsætninger om refusion og varslingsbestemmelser.

7. Pension under barsel

Under de 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Arbejdsgiver	2.957
Medarbejder	592
I alt	3.549

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

§ 13 - Arbejdsmarkedspension

Der ydes arbejdsmarkedspension til ansatte, der har opnået 3 måneders anciennitet, eller i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension herunder i et EU/EØS-land. Der betales følgende bidrag til gældende arbejdsmarkedspension:

Arbejdsgiver- andel	Arbejdstager- andel	I alt
10,5%	2,0%	12,5%

Ordningen er etableret i Foreningen for funktionærer – PFA-pension, jf. den mellem LO og BA indgåede aftale om etablering af arbejdsmarkedspension.

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.

Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales der pension til Arbejdsmarkedspension for elever, såfremt følgende betingelser er opfyldt:

- a. Elever omfattes af pensionsordningen, når de fylder 18 år samt har opnået 3 måneders anciennitet.
- b. I elevens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i note 8.
- c. Med virkning fra den måned, hvor eleven fylder 20 år og har opnået 3 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i stk. 1. Anciennitetskravet bortfalder for elever, der er fyldt 20 år, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.
- d. Elever, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i note 8.
- e. Satsen i afsnit B forhøjes til satserne i stk. 1, såfremt pensionsbetalingen for 18-19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 4 bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

§ 14 - Ferie

Feriegodtgørelsen udgør 15 pct.

Ferie optjenes i timer i stedet for i dage og afvikles i timer i stedet for dage.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger. Restferie kan afholdes i enkelt dage med afvikling i timer.

Såfremt en deltidsansat medarbejder kan godtgøre, at feriegodtgørelse giver en dækning, der er mere end kr. 500,00 større end ferie med løn + ferietillæg, er KVICKLY indforstået med at udrede differencen.

Ferietillæg til medarbejdere med løn under ferie udbetales 2 gange pr. kalenderår, før ferien holdes.

Med virkning fra 1. september 2020 gælder følgende om ferie:

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 opsigelsesperioden.
7. 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.

Denne ændring har virkning for opsigelser afgivet fra 1. januar 2024.

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 fratæden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

6. Andre aftaler

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

§ 15 - Feriefri dag

For medarbejdere under denne overenskomst beregnes, i overensstemmelse med Ferielovens principper for optjening og afholdelse, 5 feriefridage, der lægges i overensstemmelse med Ferielovens principper om afholdelse. 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. I overensstemmelse med ferielovens princip om, at først optjent ferie afholdes først, afholdes derfor først overført ferie, dernæst feriefridage og til sidst samtidighedsferie.

Feriefridage afholdes så vidt muligt som hele fridage.

Feriefridage kan varsles til afholdelse på samme måde som restferie efter ferieloven.

Der er mellem parterne indgået følgende aftale vedrørende feriefridage med virkning fra 1. september 2020 gældende alle medarbejdere ansat på overenskomsten ml. 3F Privat Service, Hotel og Restauration og 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 ferieortordning afholder feriefridag som ferie med løn. Der udbetales ved afholdelsen en forholdsmæssig del af feriefri opsparringen (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.

§ 16 - Børneomsorgsdag

Medarbejdere 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.

Med virkning fra 1. september 2020 gælder følgende:

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgsordning, jf. reglerne i § 4, stk. 7, afsnit 5.

§ 17 - Fravær på grund af børns sygdom

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten med mindst 3 måneders anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år, såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf. Der er endvidere ret til frihed den efterfølgende dag, såfremt barnet

stadig er sygt, og anden pasningsmulighed ikke har kunnet arrangeres. Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag holdes uden løn.

Medarbejderen kan søge dækning for dette fravær via sin særlige opsparing efter de herom gældende regler.

Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. tro- og loveerklæring.

Den ansatte er pligtig til at oplyse om antallet af hjemmeboende børn under 14 år.

Frihed ved barnets lægebesøg:

Med virkning fra 1. september 2020 gælder følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri ved lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlig opsparingsordning, if. reglerne i § 4, stk. 7, afsnit 5. svarende til det faktiske fravær.

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospitalet med vedkommendes syge barn under 14 år. Det gælder også, når indlæggelsen foregår helt eller delvist i hjemmet.

§ 18 - Seniorordning

Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende pensionsalder for den enkelte medarbejder indgå i en seniorordning, med det formål at reducere arbejdstiden.

Til finansiering af medarbejderens seniorfridage kan medarbejderen vælge at konvertere følgende elementer:

- Den løbende pensionsindbetaling kan konverteres til et løntillæg, dog kun i det omfang, hvor forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat kan dækkes.
- Det særlige løntillæg i § 13 og note 12 kan konverteres til et løntillæg som udbetales månedsvis sammen med den almindelige lønudbetaling.
- Feriefridage (5 feriefridage svarer til 2,25 pct., 1 feriedag svarer til 0,45 pct. af den oppebårne års-løn) kan konverteres til et løntillæg, som udbetales månedsvis sammen med den almindelige lønudbetaling.
- For alle konverteringer gælder det, at der ikke ændres på det overenskomstmæssige beregningsgrundlag, og konverteringerne er således omkostningsneutrale for virksomheden.

Placeringen af seniordage sker efter aftale, under hensyntagen til såvel medarbejderens ønsker som Brugsforeningens driftsmæssige behov.

§ 19 - Særlig opsparingsordning

Den nuværende særlig opsparingsordning stiger pr. 1. december 2023 med 2 %.

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer:

1. marts 2023
7 %

1. marts 2023
7 %

1. december 2023
9 %

Af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

I maj/juni samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Med virkning fra 28. februar 2020 opgøres saldoen og beløbet udbetales alene med første lønudbetaling i maj eller ved fratræden.

§ 20 – Tillidsrepræsentantbestemmelser

1. I enhver virksomhed med 5 medarbejdere og derover kan de organiserede ansatte af deres midte vælge en tillidsrepræsentant. Såfremt de enkelte afdelinger (faggrupper) ønsker at vælge en tillidsrepræsentant, skal der være beskæftiget mindst 5 medarbejdere i denne afdeling.

I virksomheder med mindre end 5 medarbejdere kan der vælges en tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun bortfalde, såfremt parterne er enige herom.

2. Tillidsrepræsentanter, som bør være heltidsbeskæftigede, vælges blandt de organiserede, anerkendte dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 9 måneder i den pågældende virksomhed. Hvis sådanne ikke findes i et antal af mindst 10, suppleres dette tal med de medarbejdere, der har arbejdet der længst. En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant. En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven, kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor den pågældende er beskæftiget og har kun forhandlingskompetence i forhold til den/de afdelinger (faggrupper), som har udgjort valggrundlaget.

3. Valgprocedure:

- a) Det sikres, at alle organiserede medarbejdere, som danner valggrundlaget, har mulighed for deltagelse i valget.
- b) I virksomheder, hvor der ikke er oprettet klubber, jf. stk. 4, ophænges i god tid inden valget afholdes et opslag på virksomheden, som skal indeholde dato for indledning af valgproceduren samt oplysning om, hvilken dato valget er afsluttet.
- c) Valget foregår ved skriftlig afstemning og kan afholdes på virksomheden, hvor lokale stilles til rådighed. Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Rammerne herfor aftales lokalt.
- d) Ved afstemningen kan den af 3F udarbejdede og HORESTA godkendte stemmeliste benyttes. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.
- e) Såfremt der er opstillet mere end 1 kandidat, afgøres valget ved simpel flertalsafgørelse.

Tillidsrepræsentantbeskyttelsen træder i kraft, så snart valget er kommet til arbejdsgiverens kendskab.

Den lokale 3F-afdeling tilsendes valglisten/-erne og valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af 3F og meddelt den pågældende arbejdsgiver. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Arbejdsgiveren har, senest 14 dage efter valget er kommet til hans/hendes kendskab, mulighed for at gøre indsigelse mod det foretagne valg til 3F.

I virksomheder, hvor der er flere tillidsrepræsentanter, kan disse af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant.

Fællestillidsrepræsentanten kan ikke forhandle spørgsmål, som vedrører den enkelte afdeling, medmindre den enkelte tillidsrepræsentant har givet tilsagn herom.

4. Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiveren, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejderes personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold, der direkte berører medarbejderne, kan tillidsrepræsentanten, når medarbejderen ønsker det, og tillidsrepræsentanten efter en foretagen undersøgelse finder det berettiget, forelægge klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med arbejdsgiverens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

Tillidsrepræsentanten bør i forståelse med ledelsen have fornøden mulighed for at varetage sit tillidshverv i anliggender, der angår virksomheden og de omhandlede kolleger.

Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder, bør der gives tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i instruktionskurser og lignende for tillidsrepræsentanter.

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 den overenskomstbærende organisation

5. Hvis de uorganiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

På et dertil af arbejdsgiveren anvist for medarbejderne tilgængeligt sted, er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmer. Et eksemplar af sådanne opslag afleveres samtidig til arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder. Hvor der er mulighed herfor, stiller arbejdsgiveren lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

En valgt tillidsrepræsentant er ansvarlig og forpligtet til at drage omsorg for, at de fra afdeling eller hovedkontor udsendte spørgeskemaer bliver udfyldt nøjagtigt og tilbagesendt inden for den anførte tidsfrist.

Det er tillidsrepræsentantens ret og pligt at kræve legitimation af nyankomne ved deres medlemsbøger, ligesom tillidsrepræsentanten til enhver tid har ret til at kontrollere, at kontingent er betalt til organisationen.

Når nye kolleger tiltræder virksomheden, har tillidsrepræsentanten pligt til at indberette dette til nærmeste lokalafdeling.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at indberette væsentlige ændringer i virksomhedens drift til organisationen så tidligt som muligt, så der kan optages forhandlinger om eventuelle nye arbejdsformer og arbejdsområder.

6. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan normalt ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden - der er 5 måneder, medmindre tillidsrepræsentanten ved opsigelsen er sikret længere frist ved kollektiv overenskomst - inden 3F har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperioden udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten.

7. Organisationerne er enige om, at medarbejdere, der vælges som tillids- eller sikkerhedsrepræsentant, og som ikke forud for valget har gennemgået tillids- eller sikkerhedsrepræsentantuddannelse, gennemgår en sådan hurtigst muligt efter, at valget har fundet sted. Fra virksomheden giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillids- eller sikkerhedsrepræsentant efter aftale får den fornødne tid til at deltage i uddannelsen.

De opgaver, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter forventer at løfte på vegne af såvel kollegaer som ledelse, kræver løbende uddannelse og kvalificering. Parterne er derfor enige om, at tillids- og sikkerhedsrepræsentanter efter aftale kan deltage i såvel faglige kurser som forbundets egne kurser og de kurser, der gennemføres inden for Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU).

8. 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 hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager fuld løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse) til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra kompetencefonden som ved aftalt uddannelse.

§ 21 - Arbejdsmiljø og arbejdsmiljørepræsentanter

Et sundt og sikkert arbejdsmiljø er vigtigt i forhold til at sikre højere arbejdsmiljørepræsentant beskæftigelse, bedre fastholdelse og senere tilbagetrækning.

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Arbejdsmiljørepræsentanten indgår derfor, sammen med virksomhedens ledelse, i samarbejdet om at forbedre, udvikle og ikke mindst løse problemstillinger relateret til virksomhedens arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med virksomheden gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.

§ 22 - Retsforhold

Den mellem LO og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening indgåede Hovedaftale med tilhørende bilag er gældende.

§ 23 - Overenskomstens varighed

Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2023 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til ophør 1. marts 2025.

København, den XX. september 2024

For 3F Privat Service, Hotel og Restauration

Rasmus K. Kruse

For Storbutikkernes Forhandlingsudvalg/
Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening

Majken Skovgaard

Josephine Bach

BILAG OG NOTER

NOTE 1 - Gyldighedsområde

Overenskomsten omfatter:

Brugsforeningen for Als og Sundeved - KVICKLY-Sønderborg

Kalundborg Brugsforening - KVICKLY-Kalundborg

Odder Brugsforening - KVICKLY-Odder

Ribe Brugsforening - KVICKLY-Ribe

Helsingør Brugsforening - KVICKLY-Helsingør

Nordborg Brugsforening - KVICKLY-Nordborg

Tønder Brugsforening - KVICKLY-Tønder

Ebeltoft Detail A/S - KVICKLY-Ebeltoft

Asnæs Brugsforening - SuperBrugsen Asnæs

Foreningen Kvickly Varde – Kvickly Varde

NOTE 2 - Tjenestefrihedsbestemmelse

Frihed uden fradrag i løn

Frihed uden fradrag i løn uanset ansættelsestidens længde.

Dødsfald

Ægtefælle/børn/forældre: Fornøden frihed såvel dødsdag som begravelsesdag.

Bryllup/sølvbryllup

Bryllupsdagen/sølvbryllupsdagen plus efterfølgende arbejdsdag. Falder dagen på en hel fredag, ydes frihed enten dagen før eller dagen efter fredagen.

Hel og halv fredag, weekendordning samt eventuel ferie kan ikke bevirke forlængelse af tjenestefriheden.

Eget jubilæum i butikken

Jubilæumsdagen plus efterfølgende arbejdsdag.

Frihed med fradrag i løn

Frihed med fradrag i løn ydes efter anmodning fra en medarbejder. Frihed ydes kun, såfremt hensynet til arbejdet tillader det.

NOTE 3 - Uddannedes fortrinsret

Der er mellem parterne enighed om, at det i forbindelse med indførelse af fagtillæg tilstræbes, at der ved nyansættelser gives faguddannede fortrinsret.

NOTE 4 – Arbejdsmarkedspension

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.

Der er enighed om, at parterne sammen med PFA Pension inden den 1. marts 2021, eller efter nærmere aftale senere, færdiggør et udvalgsarbejde, som skal sikre at ovenstående intention kan gennemføres i praksis inden for de gældende aftaler, eller ved ændring af disse.

NOTE 5 – Fonde

For overenskomstparternes fonde, herunder samarbejds- og uddannelsesfonde, udviklingsfonde, kompetencefonde eller lignende, forhøjes bidraget til én af disse pr. 1. marts 2023 med 10 øre pr. præsteret arbejdstime.

LO's Oplysnings- og uddannelsesfond

Parterne er enige om, at der skal ydes 40 øre pr. arbejdstime til uddannelsesformål for tillidsrepræsentanter eventuelt arbejdsledere såvel som lønmodtagere. Indbetalingen sker efter samme retningslinjer, som gælder for andre medarbejdere. Beløbet er hævet til 57 øre pr. 1. marts 2023.

Uddannelsesudviklingsfond

Der indbetales 15 øre pr. præsteret arbejdstime til den mellem 3F og BA oprettede UU-fond.

Uddannelses- og samarbejdsfond

Til styrkelse og finansiering af samarbejdet om at udvikle og administrere branchens uddannelser og overenskomster afsættes 25 øre pr. præsteret arbejdstime, og pr. 1. marts 2023 øges beløbet til 40 øre pr. præsteret arbejdstime.

Der kan alene anvendes midler fra kontoen under forudsætning af, at der er enighed herom.

Er midlerne ikke anvendt ved overenskomstens udløb, videreføres beløbet til den kommende overenskomstperiode. Såfremt der ved udløbet af overenskomstperioden med start 2020 henstår midler på kontoen, udbetales disse mellem overenskomstparterne med 50 pct. til hver.

NOTE 6 - Samarbejds- og teknologiaftale

Cafeteriapersonalet er omfattet af aftalen om samarbejdsudvalg samt teknologiaftale i Brugsforeningerne mellem BA og HK Handel.

NOTE 7 - Kompetenceudviklingsfond

1. Formål

Uddannelses- og Udviklingsfonden i BA har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres BA/3F Den Private Servicegruppe Kompetenceudviklingsfonden af 2007, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte. Det er målet at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal BA's konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

2. Frihed til uddannelse

Der gives fri ret til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde. Reserver/løsarbejdere har lige mulighed for 2 ugers frihed om året til selvvalgt uddannelse efter samme betingelser.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

Herudover har medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukninger eller andre på virksomheden beroende forhold, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden

Elever har efter 9 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. Skoleophold) ret til at søge støtte fra kompetencefonden.

Alle medarbejdere gives ret til — under fornødent hensyn til virksomhedens forhold — med fuld løn, at deltage i realkompetenceafklaring (RKV). Der gives ligeledes og med fuld løn ret til afklaring af, om medarbejderne har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive-, eller regnefærdigheder samt ordblindhed. Det forudsættes, at der er fuld støttemulighed herfor for virksomhedens udgifter.

Ved fuld løn forstås den løn inklusiv aften-, nat-, og weekendtillæg, som medarbejderen, jf. vagtplanen, ville have erhvervet, hvis medarbejderen ikke skulle deltage i kompetenceudviklingsforløbet.

Det er i parternes interesse at øge andelen af faglært arbejdskraft på kantineområdet via et løft fra ufaglært til faglært niveau.

Medarbejderen har efter 6 måneders ansættelse ret til en RKV med fuld løn i forhold til afklaring af en potentiel gennemførelse af en Erhvervsuddannelse for Voksne inden for gastronomuddannelsen med specialerne Kok og Smørrebrød & Catering.

Det anbefales på baggrund af en eventuel RKV, at der udarbejdes en uddannelsesplan, der giver medarbejderen mulighed for at uddanne sig hen imod faglært niveau.

Kan uddannelsen gennemføres som EUV1, har medarbejderen, under fornødne hensyntagen til virksomhedens drift, ret til i ansættelsesforholdet, at gennemføre uddannelsen med sædvanlig løn.

Virksomheden kan dog modsatte sig medarbejderens anmodning om at gennemføre EUV1. I dette tilfælde, skal virksomheden give en skriftlig saglig begrundelse for at ønsket ikke imødekommes. Dette forhold kan

ikke gøres til genstand for fagretlig behandling, dog kan medarbejderen drøfte forholdet med den lokale 3F afdeling.

Såfremt en virksomhed kontinuerligt ikke imødekommer medarbejderens anmodning om gennemførelse af EUV1, skal organisationerne efter begæring træde sammen for en drøftelse herom. Ved medarbejderens gennemførelse af RKV efter stk. 3 og EUV1 efter stk. 4, og selvvalgt uddannelse efter stk. 6, modtager virksomheden offentlig støtte som VEU- godtgørelse og AUB-refusion samt eventuel SVU.

Cafeteriaoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond yder støtte til virksomheden med henblik på at dække lønudgiften samt eventuelle andre direkte udgifter forbundet med skoleopholdene, jf. afsnit 4, litra d.

3. Økonomisk tilskud

- a) Virksomheden betaler et beløb svarende til 565 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt. Der betales ikke bidrag for løsarbejdere/reserver.
- b) Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.
- c) Medarbejdere under overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009

4. Kompetenceudviklingsfonden

- a) Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1. november 2007. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b) Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
 - administration og opkrævning af bidrag,
 - retningslinjer for uddeling, jf. pkt. d),
 - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision,
 - fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.
- c) Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på overenskomsten.
- d) Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til
 - tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmateriale, evt. transportudgifter m.v.),
 - tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af den personlige løn eksklusive forskudt-tidstillæg. Det er aftalt mellem parterne, at der i overenskomstperioden 2010-2012 gives 100 pct. løndækning af den personlige løn.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsten i forhold til indbetalingerne for disse.

5. Grundbetingelser for ordningen

Kompetenceudviklingsfondens ordning om aftalt uddannelse permanentgøres.

NOTE 8 - Forsikringsordning til Elever

Pr. 1. marts 2011 etableres en forsikringsydelse til elever. Forsikringssummen andrager følgende beløb:

Invalidepension: kr. 60.000 årligt

Invalidesum: kr. 100.000

Forsikring ved kritisk sygdom: kr. 100.000

Dødsfaldssum: kr. 300.000

Ordningen etableres sammen med Coop.

Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har med virkning fra 1. marts 2011 krav på følgende forsikringsydelse:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødfaldssum

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg, ligesom Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening er berettiget til at oprette en gruppelevslignende ordning.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden. Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

- Invalidepension på kr. 60.000 årligt
- Invalidesum på kr. 100.000
- Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000
- Dødsfaldssum på kr. 300.000.

NOTE 9 - Vikardirektivet

Implementeringen af vikardirektivet drøftes, når det er implementeret på de sammenlignelige områder.

I situationer, hvor vikarer fra et vikarbureau er omfattet af vikarlovens regler om ligebehandling, er der enighed om følgende:

På anmodning fra rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant (eller 3Fs lokalafdeling såfremt, der ikke er en tillidsrepræsentant på virksomheden) skal rekvirentvirksomheden informere denne om, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutymers virksomheden har oplyst skal overholdes for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører for virksomheden.

NOTE 10 - Chikane og vold

Der optages drøftelse mellem parterne om, på hvilken måde rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen kan implementeres i overenskomsten.

NOTE 11 - Velfærd

Der optages drøftelser mellem parterne om en aftale om velfærd (sygefravær, seniorpolitik, integration og handicap), i det omfang dette ikke i forvejen er dækkende beskrevet i eksisterende aftaler.

NOTE 12

Overenskomsten lever op til bestemmelsen i kapitel 3.

Aftale om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet):

Såfremt den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår) afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter parterne konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

"Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i butiksoverenskomsten vedrørende arbejdsforhold i Selvstændige Brugsforeninger. Nedenstående træder i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker 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 implementeringen af dette bilag 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. Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesbevis ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig, og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening med præcis angivelse af hvilke mangler, der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening, kan virksomheden ikke pålægges af udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

4. Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler”.

TRYGHEDSAFTALE

§ 1 - Aftalens gyldighedsområde

Aftalen vedrører de medarbejdere, der er omfattet af den 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Storbutikkernes Forhandlingsudvalg/Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening indgåede overenskomst.

§ 2 - Aftalens formål

Aftalen skal medvirke til sikring af arbejdstilfredsheden og medarbejdernes tryghed i ansættelsen og således bidrage til fremme af et godt arbejdsklima.

§ 3 - Information

For at give den enkelte medarbejder mulighed for egen vurdering af sikkerheden for den fortsatte beskæftigelse, er den enkelte Brugsforening ansvarlig for, at der gennem samarbejdsudvalget, eller på anden måde, gives en løbende information om Brugsforeningens aktuelle situation og om dens planer for fremtiden, i det omfang, disse oplysninger ikke skader Brugsforeningens/KVICKLY's interesser. Informationen underbygges i nødvendigt og muligt omfang med regnskaber, budgetter, handlingsplaner eller lignende.

§ 4 – Ændringer af arbejdspladsen

I forbindelse med iværksættelse af arbejdspladsændringer gives der, så tidligt som muligt, de enkelte berørte medarbejdere og den stedlige tillidsrepræsentant konkret oplysning om, hvordan de pågældende medarbejders situation påvirkes af ændringerne, og medarbejderne har ret til på anmodning at drøfte evt. spørgsmål i tilknytning til ændringerne med nærmeste overordnede.

§ 5 - Opsigelse

Stk. 1. Ved opsigelser skelnes mellem fire forskellige årsagsgrupper:

- a. Opsigelser som følge af aktivitetsnedgang, der skyldes svigtende afsætning og lignende.
- b. Opsigelser som følge af rationalisering og strukturel omlægning af arbejdspladsen.
- c. Opsigelser som følge af svigtende evne til at varetage fortsat beskæftigelse, f.eks. som følge af invaliditet, sygdom eller svagelighed.
- d. Opsigelser som følge af andre forhold hos medarbejderen, f.eks. utilfredsstillende arbejdsindsats, som ikke kan afhjælpes ved træning, eller samarbejdsvanskeligheder.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten skal orienteres om de individuelle afskedigelser, der er nævnt i stk. 1 c og d.

Stk. 3. Opsigelse af medarbejdere med over 3 års anciennitet i den pågældende Brugsforening som følge af de grunde, der er nævnt i stykke 1, punkterne a og b, skal søges modvirket ved langtidspanlægning og ved omskoling og/eller flytning, evt. med økonomisk støtte.

Stk. 4. Ved fuldt bortfald af stillinger under omstændigheder, der er nævnt i stykke 1, punkterne a og b, skal der søges tilbudt berørte medarbejdere anden passende beskæftigelse i den pågældende Brugsforening, anden butik inden for Brugsforeningsområdet eller andre selskaber med direkte eller indirekte tilknytning til Brugsforeningsbevægelsen.

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

<u>Efter antal hele ansættelsesår</u>	<u>% af månedsløn ved opsigelsens udløb</u>
6	70
7	95
8	110
9	120
10	130
11	140
12	150
13	160
14	170
15	180
16	190
17	200

Dog ydes der mindst følgende beløb:

<u>Efter antal hele ansættelsesår</u>	<u>Beløb (på fuldtidsbasis) 1. juli 2012</u>
6	24.222
7	24.222
8	28.046
9	30.598
10	33.147
11	35.698
12	38.247
13	40.796
14	43.343
15	45.894
16	48.444
17	50.995

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales sammen med sidste normale lønudbetaling.

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

Udbetaling finder ikke sted for medarbejdere, der ved fratræden er fyldt 62½ år.

For medarbejdere, der er fyldt 60 år inden 1. juli 1999, gælder nedenstående skala:

<u>Alder</u>	<u>% af fratrædelsesgodtgørelse stk. 5</u>
60 år	100
61 år	80
62 år	60
63 år	40
64 år	30
65 år	20
66 år	10
67 år	0

Stk. 6. Når svigtende erhvervsevne ved hidtidig beskæftigelse truer den enkeltes fortsatte ansættelse, skal mulighederne for flytning til andet arbejde undersøges.

Brugsforeningen vil normalt i de situationer (jf. stk. 1 c), hvor lønnedgang kan komme på tale, yde et overgangsbetrag, der fastsættes under hensyn til vedkommendes anciennitet.

§ 6 - Opsigelse pga. arbejdsskade og erhvervssygdom

Opsiges en medarbejder på grund af en arbejdsskade eller erhvervssygdom, som vedkommende har pådraget sig under beskæftigelse i den pågældende Brugsforening, udbetales der fratrædelsesgodtgørelse efter

reglen i § 5, stk. 5, såfremt skaden eller sygdommen medfører tilkendelse af løbende, årlige udbetalinger fra arbejdsskadeforsikringen.

§ 7 - Advarsel

Individuelle opsigelser som følge af de årsager, der er nævnt under § 5, stk. 1 d, kan ikke finde sted uden forudgående skriftlig advarsel, hvis vedkommende har mere end 3 års anciennitet. Herfra er undtaget tilfælde, hvor medarbejderen bortvises og tilfælde af opsigelse, som ligger på grænsen til bortvisning.

Tillidsrepræsentanten orienteres om advarsler i de tilfælde, hvor de indeholder angivelse af, at manglende efterlevelse inden for 6 måneder vil kunne medføre afskedigelse.

§ 8 - Gyldighed

Aftalen træder i kraft 1. april 1992 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 1994.

Aftalen er indgået under den forudsætning, at Brugsforeningernes Arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheder ikke udefra pålægges forpligtelser af lignende art. Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening tager derfor forbehold for, at tryghedsaftalen i givet fald tages op til revision, hvis der kommer sådanne forpligtelser.

København, den 23. august 2007

For 3F Privat Service, Hotel og Restauration
Lotte Knudsen

For Storbutikkernes Forhandlingsudvalg/
Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening
Lars Iversen