

2023-2025
3.51.0

Overenskomst

BA Brugsforeningernes
Arbejdsgiverforening

SBL Selvstændige
Brugers
Landsklub

HK HK HANDEL

HK HANDEL

Weidekampsgade 8 · 0900 København C
Tlf. 70 11 45 45 · E-mail: handel@hk.dk · www.hkhandel.dk

BA – Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening

Stampesgade 6, st.tv. · 1702 København V
Tlf. 33 24 81 35 · E-mail: ba@ba.dk · www.ba.dk

2023-2025
3.51.0

Overenskomst

BA **Brugsforeningernes
Arbejdsgiverforening**

SBL **Selvstændige
Brugers
Landsklub**

HK **HK HANDEL**

HK HANDEL

Weidekampsgade 8 · 0900 København C
Tlf. 70 11 45 45 · E-mail: handel@hk.dk · www.hkhandel.dk

BA – Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening

Stampesgade 6, st. · 1702 København V
Tlf. 33 24 81 35 · E-mail: ba@ba.dk · www.ba.dk

INDHOLDSFORTEGNELSE

Side

PRÆAMBLLEN	8
§ 1 Arbejdstid	9
Stk. 1 Ugentlig arbejdstid.....	9
Stk. 2 Reduktionsaftale om søgnehelldage	9
Stk. 3 Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter	10
Stk. 4 Tilrettelæggelse af arbejdstiden.....	11
Stk. 5 Arbejde nytårsaften	12
Stk. 6 Spise- og hvilepauser	12
LØNBESTEMMELSER	13
§ 2 Salgsassistenter	13
Stk. 1 Personlig løn	13
Stk. 2 Lønregulering.....	14
Stk. 3 Løngennemgang	14
Stk. 4 Modregning.....	15
Stk. 5 Minimalløn.....	15
Stk. 6 Anciennitetstillæg	15
Stk. 7 Ansættelsesbrev	15
Stk. 8 Tillæg.....	16
§ 3 Deltidsansatte salgsassistenter	16
Stk. 1 Deltidsansatte med 15 timer og derover pr. uge	16
Stk. 2 Deltidsansatte med under 8 timer pr. uge	17
Stk. 3 Unge under 18 år	17
Stk. 4 0-plantimer for medarbejdere på efterløn eller folkepension.....	17
§ 4 Unge under 18 år	18
Stk. 1 Afłønning.....	18
Stk. 2 Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter	18
Stk. 3 Medarbejdere med 15 timer og derover pr. uge.....	18
Stk. 4 Medarbejdere med under 15 timer	19
§ 5 Midlertidige assistenter og vikarer	19
Stk. 1 Generelle regler.....	19
Stk. 2 Mindstebetaling	19
Stk. 3 Sygdom	19
Stk. 4 Anciennitetsoverførsel.....	19
§ 6 Overarbejde	19
Stk. 1 Begrænsning af overarbejde.....	19
Stk. 2 Generelle regler for overarbejde	20
Stk. 3 Tillæg for varslng	20
Stk. 4 Hverdage og hverdagsfridage.....	20
Stk. 5 Søn- og helligdage	21
Stk. 6 Status	22
Stk. 7 Afspadsering af overarbejde	22
§ 7 Betaling for enkelte dage (brudte mdr.)	22
Stk. 1 Butikker med Coops lønsystem	22
Stk. 2 Butikker med eget lønsystem.....	22
§ 8 Nye lønsystemer	23
Stk. 1 Formål	23
Stk. 2 Lønprincipper	23
Stk. 3 Forhandlingspligt.....	23
Stk. 4 Nye lønsystemer	23

§ 9 Pension	24
Stk. 1 Arbejdsmarkedspension	24
Stk. 2 Barselspension	24
Stk. 3 Fleks- og skånejob	25
Stk. 4 Forsikring vedrørende visse kritiske sygdomme	25
Stk. 5 Medarbejdere ikke omfattet af arbejdsmarkedspension	25
§ 10 Fritvalgsordning – Løn, feriefriidage og pension	26
Stk. 1 Medarbejdere omfattet af fritvalgsordningen	26
Stk. 2 Procent af ferieberettiget løn til brug for fritvalg	26
Stk. 3 Værdi af feriefriidage	26
Stk. 4 Fritvalgsportioner	26
Stk. 5 Anvendelsesmuligheder af fritvalgsportioner	26
Stk. 6 Opsparing og afvikling af feriefriidage	27
Stk. 7 Valg af fritvalgsportioner ved ansættelse	27
§ 11 Elever	27
Stk. 1 Minimallønninger for salgsassistentelever	27
Stk. 2 Tillæg for bestået gymnasial uddannelse inden uddannelsesforholdets start	28
Stk. 3 Arbejdstid	28
Stk. 4 Uddannelsesaftale	28
Stk. 5 Uddannelsens længde	28
Stk. 6 Prøvetid	29
Stk. 7 Uddannelsesplan	29
Stk. 8 Undervisningsmateriale	29
Stk. 9 Oplæringsansvarlig	29
Stk. 10 Skoleophold, kurser og transportudgifter	29
Stk. 11 Vejledende salgsassistenteventalsregler	30
Stk. 12 Sygdom og ulykke	30
Stk. 13 Arbejdsskader	30
Stk. 14 Ferie	30
Stk. 15 Erhvervsgrunduddannelseselever (EGU-elever)	30
Stk. 16 Kort videregående uddannelse (KVU-studerende)	31
Stk. 17 Retail manager	31
Stk. 18 Forsikring	31
§ 12 Jobløn	32
Stk. 1 Rammerne for ansættelse på jobløn	32
Stk. 2 Minimallønssatser (fuld tid)	32
Stk. 3 Regler i overenskomsten som ikke gælder joblønsansatte	32
Stk. 4 Betaling for arbejde om søndagen (søndagstillæg)	32
Stk. 5 Joblønsansattes arbejdstid	32
Stk. 6 Tre-måneders samtale	33
Stk. 7 Antal joblønsansatte under overenskomstområdet	33
Stk. 8 Medarbejdere under for overenskomsten (butiksfunktionærer/DLO)	33
FRAVÆR	34
§ 13 Sygdom, graviditet og adoption	34
Stk. 1 Udeblivelse og sygdom	34
Stk. 2 Børns sygdom	34
Stk. 3 Børneomsorgsdage	35
Stk. 4 Graviditet	35
Stk. 5 Adoption	37
Stk. 6 Arbejdsfrihed som følge af force majeure	38
§ 14 Ferie	38
Stk. 1 Ferieoptjening og ferieafholdelse	38
Stk. 2 Forlanger medarbejderen feriegodtgørelse i stedet for ferie og feriefriidage	39
Stk. 3 Resttital	39
Stk. 4 Ferietidspunktet	39
Stk. 5 Feriens placering	39
Stk. 6 Overførsel af ferie	39
Stk. 7 Ved fratædelse	39
Stk. 8 Coop Danmarks edb-system	40

§ 15 Feriefridage	40
Stk. 1 Opsparing	40
Stk. 2 Afholdelse	40
Stk. 3 Overførsel	41
Stk. 4 Fratrædelse.....	41
Stk. 5 Fritvalgsordning	41
§ 16 Tjenestefrihed	41
Stk. 1 Frihed uden fradrag i løn	41
Stk. 2 Frihed uden løn.....	42
§ 16a Seniorfrihed	42
Stk. 1 Seniorfrihed.....	42
Stk. 2 Seniorreduktion af arbejdstid	43
Stk. 3 Seniorfridage	43
AFSKEDIGELSE	43
§ 17 Opsigelse	43
Stk. 1 Fuldtids- og deltidsansatte.....	43
Stk. 2 Unge under 18	45
§ 18 Tryghedsbestemmelser	45
UDDANNELSE	46
§ 19 Efteruddannelse - medarbejderopkvalificering	46
Stk. 1 Formålet med efteruddannelse	46
Stk. 2 Hensyn ved planlægningen.....	46
Stk. 3 Etablering af uddannelsesudvalg og uddannelsesplanlægning	46
Stk. 4 Organisationernes bistand og principper ved uddannelsesplanlægning.....	46
TILLIDSVALGTE	47
§ 20 Arbejds miljø	47
Stk. 1 Virksomhedens forpligtelse	47
Stk. 2 Restitution ved arbejde ved udgangskasser	47
Stk. 3 Kurser til sikkerhedsrepræsentant	48
Stk. 4 Behovet for fysioterapeuter	48
§ 21 Tillidsrepræsentanter	48
Stk. 1 Valg	48
Stk. 2 Valgbarhed.....	48
Stk. 3 Tillidsrepræsentantens virke	49
Stk. 4 Klubber og opslag.....	49
Stk. 5 Frihed	50
Stk. 6 Vederlag.....	50
Stk. 7 Faglig opdatering af tillidshvervet ved ophør.....	51
Stk. 8 Afskedigelse	51
Stk. 9 Tillidsrepræsentanters adgang til IT.....	52
ØVRIGE BESTEMMELSER	52
§ 22 Beklædning	52
§ 23 Befordringsgodtgørelse inden for samme Brugsforening	52
§ 24 Kontingentforhold	52
§ 25 Regler for behandling af faglig strid	52
BILAG	53

Bilag 1 - Aftale om reduktion for fleksjobbere	53
Bilag 2 - Fonde	54
Bilag 3 - Bestyrelsesarbejde	56
Bilag 4 - Uddannelse	57
Bilag 5 - Øvrige	63
Bilag 6 - Ubekvemmelighedstillæg/§ 3 butikker.....	65
Bilag 7 - Overenskomstfravigende aftaler	67
Bilag 8 - Ligeløn	68
Bilag 9 - Vikarer.....	72
Bilag 10 - Velfærd	73
Bilag 11 - Fremme mulighederne for øget beskæftigelse.....	75
Bilag 12 - Tryghedsaftale	76
Bilag 13 - Praktik og aflønning	79
Bilag 14 - Reduktionstabel	80
Bilag 15 - Protokollat om ferie	81
Bilag 16 - Protokollat om feriefridage.....	83
Bilag 17 - Procedure for tillidsrepræsentanter.....	85
Bilag 18 - Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet	87
Bilag 19 - Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse.....	88
Bilag 20 - Samlet lønoversigt (overenskomstens lønsatser).....	89

PRÆAMBLLEN

Alle i virksomheden beskæftigede handels- og kontorfunktionærer og handels- og kontorelever omfattes af nærværende overenskomst.

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

Middelfart, den 21. juni 2023.

For Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening Søren Tang Sørensen, Majken Skovgaard.

For Selvstændige Brugers Landsklub/HK Handel Birgitte Hesselbjerg.

§ 1 Arbejdstid

Stk. 1 Ugentlig arbejdstid

Den ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2 Reduktionsaftale om søgnehellidage

For både fuldtids- og deltidsmedarbejdere reduceres den enkelte medarbejders ugentlige arbejdstid i uger med følgende dage: Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag, 2. juledag samt grundlovsdag og juleaftensdag.

Reduktionen udgør for hver af ovennævnte dage vedkommendes plantid divideret med 5.

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

Reduktionen kan foretages i hele den 12 ugers arbejdsplansperiode, så vidt muligt som hele dage.

Om reduktion for fleksjobansatte se overenskomstens bilag 1.

Såfremt medarbejderen ønsker det, kan der indgås en skriftlig aftale med virksomheden om, at reduktionstimerne overføres til den kommende planperiode i forholdet 1:1. Hensættelsen skal ske på en sådan måde, at medarbejderen har adgang til saldoen, eksempelvis ved angivelse af saldo på lønsedlen.

Reduktion holdes i timer og skal gives i hele dage, medmindre andet aftales.

Afholdelse af hensatte reduktionstimer sker efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

Ved fratrædelse udbetales ikke-afholdte reduktionstimer i forholdet 1:1, med tillæg af pension, fritvalg samt feriegodtgørelse.

Der kan alene indgås aftale om overflytning af reduktionstimer med medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet.

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

Der reduceres ikke for medarbejdere, der er ansat på 10 timer eller derunder.

Stk. 3 Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter

- a) For arbejde inden for normal ugentlig arbejdstid, jf. § 1 stk. 1, betales følgende tillæg pr. normal arbejdstime:

Tillæg for at arbejde på særlige tidspunkter		Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
Hverdage	kl. 18.00 - 23.00	29,00 kr.	30,00 kr.
Hverdage	kl. 23.00 - 06.00	38,95 kr.	40,30 kr.
Lørdage	kl. 15.00 - 24.00	51,00 kr.	52,80 kr.
Søn- og helligdage	kl. 00.00 - 24.00	59,29 kr.	59,29 kr.

For unge under 18 år er tillægget halvdelen af nævnte satser.

For medarbejdere ansat med en arbejdstid på 8 timer eller derunder pr. uge er tillægget halvdelen af de nævnte satser. Såfremt den planlagte arbejdstid over en 12 ugers periode overstiger 96 timer, udbetales hele satser for samtlige tillægsbelagte timer. Hvis den præsterede arbejdstid i enkelte tilfælde ved frivillig bytning af vagter eller ekstraordinær sygdom overstiger 104 timer over en 12 ugers periode, udbetales hele satser for samtlige tillægsbelagte timer.

- b) Tillægget ydes ikke ved overarbejde og fridage, men under sygdom, ferie og graviditet i det omfang, den tillægsbelagte tid indgår i den faste arbejdsplan.
- c) Betaling beregnes pr. påbegyndt halve time.

Arbejdstiden tilrettelægges således, at der ikke arbejdes mere end 2 dage pr. uge efter kl. 18.

Disse regler kan fraviges efter ønske fra medarbejderen og ved skriftlig aftale mellem medarbejderen og den Selvstændige Brugsforening. En sådan aftale med medarbejderen kan tidligst indgås efter 6 måneders ansættelse. Dette anciennitetskrav gælder ikke, hvis medarbejderen alene er ansat midlertidigt i perioden fra 1. juni til 31. august.

Ved indgåelsen af en sådan aftale skal Brugsforeningen orientere tillidsrepræsentanten. I tilfælde hvor foreningen ikke har en tillidsrepræsentant orienteres landsklubformanden herom.

Aftalen kan af medarbejderen og den Selvstændige Brugsforening opsiges til udløb af næstfølgende arbejdstidsplanperiode, uden ansættelsesretlige konsekvenser for medarbejderen.

Aftalen er tidsbegrænset og udløber uden yderligere varsel ved udløbet af næstkommende overenskomstperiode. Aftalen evalueres af overenskomstens parter et år før udløb af aftalen.

- d) Arbejdstiden skal tilrettelægges sådan, at medarbejderen har fri 6 weekender i en 12 ugers periode, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag.

- e) Det tilstræbes, at hver anden weekend er en friweekend, og at medarbejderens arbejdstid fredag før en friweekend ikke slutter senere end kl. 17.00.
- f) Der kan maksimalt tilrettelægges 2 arbejdsweekender i træk, medmindre andet aftales.
- g) Hvis en medarbejder inden for en 12 ugers arbejdsplan arbejder mere end 6 søndage i perioden, ydes der for den 7. søndag og følgende søndage, ud over det normale søndagstillæg, merbetaling pr. time på 1/3 af en timeløn eller 20 minutters frihed pr. arbejdstime.

NOTE:

Parterne er enige om, at friweekender i ferieperioder indgår i optællingen af såvel friweekender, som de 6 søndage over en 12 ugers arbejdsplan, jf. § 1, stk. 3, litra g.

- h) Reglerne om friweekend og frisøndage kan fraviges efter aftale med medarbejderen.
- i) Reglerne om placering af arbejdstiden gælder ikke ugen før jul og ugen med påske-lørdag.
- j) Nærværende stk. 3 er ikke gældende i områder omfattet af § 3 i lov om butikstid, ekskl. havecentre.
- k) På dage med tidligere lukketid eller udvidet åbningstid kan arbejdstiden beregnes mandag-torsdag til 15 minutter, fredag-lørdag til 30 minutter efter lukketid.

Stk. 4 Tilrettelæggelse af arbejdstiden

- a) Arbejdsplanen aftales lokalt ud fra driftsmæssige hensyn og hensynet til de ansatte.
- b) Normalarbejdstiden for såvel fuldtids- som deltidsansatte skal i et gennemsnit over 12 uger udgøre 37 timer henholdsvis den plantid, der er aftalt med den deltidsansatte pr. uge og placeres som 5 dages uge.

Reglerne omkring 5 dages arbejdsuge i overenskomstens § 1, stk. 4, litra b kan undtagelsesvis fraviges efter skriftlig aftale med medarbejderen, således at arbejdstiden kan placeres på 10 dage over 2 uger med maksimalt 6 dage i en kalenderuge (mandag til søndag).

Det skal af aftalen fremgå, dels hvordan de 6 dages arbejdsuger placeres i arbejdsplanen og dels hvor ofte det kan ske.

Aftalen kan af medarbejderen og butikken opsiges til udløb af næstfølgende arbejdsplansperiode, uden ansættelsesmæssige konsekvenser.

- c) Arbejdstiden ud over 37 timer i gennemsnit i 12 ugers perioden aflønnes efter § 6.

- d) Arbejdstidsplanen tilrettelægges, således at den faktiske arbejdstid i en enkelt uge ikke overstiger 45 timer. Såfremt der undtagelsesvis i arbejdstidsplanen er placeret mere end 45 faktiske arbejdstimer i den enkelte uge, skal sådanne arbejdstimer ligeledes aflønnes efter § 6.
- e) Disse regler er ikke til hinder for, at der yderligere udføres overarbejde.
- f) Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 16-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde, jf. EU-arbejdstidsdirektivet.
- g) Såfremt der ikke foreligger arbejdstidsplan, aflønnes arbejdstimer ud over 37 timer pr. uge efter § 6 for såvel deltids- som fuldtidsansatte.
- h) Arbejdstiden (fuldtid og deltid) skal tilrettelægges under hensyn til medarbejdernes og virksomhedens tarv. Det tilstræbes at tage nødvendige hensyn til medarbejdere med hjemmeboende børn i vuggestue, børnehave eller lignende.
- i) Det udarbejdes en skriftlig arbejdsplan med angivelse af arbejdstidens længde og placering. Den skriftlige arbejdsplan skal være tilgængelig for medarbejderne.
- j) Ved enighed med medarbejderen kan regler om varsling af arbejdstiden fraviges.
- k) Omlægning af arbejdstiden varsles med 4 uger til en uges begyndelse, bortset fra tilfælde, hvor der er tale om så væsentlige ændringer, at de skal ske med funktionærlovens varsler.
- l) Den enkelte medarbejders normaltimer lægges i videst muligt omfang inden for 8 timer pr. dag. Arbejdstiden kan dog ikke, uden aftale med den enkelte medarbejder, udgøre mere end 10 timer pr. dag.
- m) Såfremt enighed om arbejdstidens tilrettelæggelse ikke opnås, overgår spørgsmålet til forhandling mellem organisationerne.

Stk. 5 Arbejde nytårsaften

Den 31. december regnes som søgnehellidag fra kl. 17.45, dog senest 30 minutter efter pågældende butiks lukketid.

Stk. 6 Spise- og hvilepauser

Arbejdstidens tilrettelæggelse, herunder spørgsmålet om halve og hele fridage samt den daglige tid til spise-, kaffe- og hvilepauser aftales lokalt.

Den daglige tid til spise- og hvilepauser må pr. dag ikke overstige:

Antal arbejdstimer	Max pauselængde
Fra 0 til 4 timers arbejde	15 minutter
Fra 4 til 6 timers arbejde	30 minutter
Fra 6 til 8 timers arbejde	60 minutter
Over 8 timers arbejde	90 minutter

Såfremt den enkelte medarbejder ønsker længere pause, kan dette aftales.

Spise- og hvilepauser kan tidligst blive påbegyndt 2 timer efter den pågældendes arbejdstids begyndelse. På dage, hvor lukketiden er kl. 12.00, kan pausen tidligst påbegyndes kl. 09.30.

Der må højst arbejdes 4 timer uden spise- og hvilepause.

Såfremt arbejdstiden ikke overstiger 4½ time, kan det dog aftales med den enkelte medarbejder, at pausen er af kortere varighed, eller ikke holdes.

LØNBESTEMMELSER

§ 2 Salgsassistenter

Stk. 1 Personlig løn

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem virksomheden og medarbejderen.

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.

Virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelse af den personlige løn.

Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end i overenskomstens bestemmelser. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.

Særligt betroet arbejde som fx postarbejde og åbne/lukkeansvar, bør som udgangspunkt udløse et personligt tillæg.

Parterne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgsordningen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

Stk. 2 Lønregulering

- a) En aftale om regulering af lønnen træffes mellem virksomheden og den ansatte, evt. under tillidsrepræsentantens medvirken. Tillæg vurderes senest 6 måneder efter indplacering i ny stilling. Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt mindst 1 gang om året.

Specielt vedrørende elever vurderes muligheden for personligt tillæg efter 6 og 18 måneders ansættelse på elevkontrakt. Regulering kan ske med 0 eller kr. 500.

Kan enighed ikke opnås ved sådan direkte forhandling, kan spørgsmålet behandles under tillidsrepræsentantens medvirken. Såfremt enighed ikke opnås, foretages forhandling mellem organisationerne. Om fornødent indbringes spørgsmålet for fagretslig afgørelse.

- b) Ønsker om tillæg rejses af den enkelte salgsassistent eller tillidsrepræsentant over for butiksledelsen, og der skal fra virksomheden afgives skriftligt svar normalt inden 3 uger efter, at skriftlig anmodning er modtaget.

Bevilgede tillæg ydes fra førstkommende lønperiode efter anmodningens fremsættelse.

- c) Ingen nuværende højere lønninger eller andre goder må forringes som følge af denne overenskomst.

Stk. 3 Løngennemgang

- a) Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 2, stk. 1, kan tillidsrepræsentanten anmode om få belyst virksomhedens og den lokale enheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedsituation og produktionsforhold.

- b) Hvert år i december, medmindre andet aftales, mødes tillidsrepræsentanten med uddeleren med henblik på, at tillidsrepræsentanten får belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedsituation og produktionsforhold, samt virksomhedens, på dette tidspunkt, overvejelser om fastsættelse af butikens lønbudget. Landsklubsformanden kan træde til efter henvendelse fra medlemmer i Brugsforeningen, hvis Brugsforeningen ikke har en tillidsrepræsentant.

- c) Der bør som udgangspunkt holdes en årlig lønsamtale med den enkelte medarbejder. Lønsamtale skal afholdes, hvis den enkelte medarbejder anmoder derom. Tillidsrepræsentanten er berettiget til at fremføre synspunkter i forhold til dette. Det anbefales, at der i butikker med en omsætning på over 40 mio. kr. samtidig gennemføres en uddannelses/udviklingssamtale med medarbejdere med over 20 plantimer pr. uge. Resultatet af samtalen afgives skriftligt til medarbejderen.

- d) Parterne har i særskilt protokollat indgået en organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse.

Stk. 4 Modregning

I forbindelse med satsstigninger/tillægsstigninger i minimallønoverenskomsten, bekræfter Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening, at følgende procedure i overenskomstperioden 2023 – 2025 er gældende, hvorefter den bortfalder medmindre andet aftales:

- a) Beslutning om eventuel modregning træffes lokalt af uddeler/direktør.
- b) Den ovennævnte chef informerer, under en samtale forud for iværksættelsen, den enkelte medarbejder om baggrunden herfor.

Stk. 5 Minimalløn

Minimallønnen udgør pr. måned:

Minimalløn	Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
Ufaglærte Salgsassistenter	20.911,00 kr.	21.632,00 kr.
Faglærte Salgsassistenter	22.411,00 kr.	23.132,00 kr.
Butiksmedhjælpere	21.661,00 kr.	22.382,00 kr.

Stk. 6 Anciennitetstillæg

Faglærte, ufaglærte salgsassistenter og butiksmedhjælper med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg pr. time på kr. 2,90.

Aftale om modregning af anciennitetstillæg:

I forbindelse med indførelse af anciennitetstillæg er aftalt følgende procedure:

- a) Beslutning om evt. modregning træffes af uddeleren.
- b) Uddeleren informerer, under en samtale, forud for iværksættelsen, den enkelte medarbejder om baggrunden herfor.

Tidspunktet for optjening af anciennitet for voksnelever følger praksis på sammenligningsområdet.

Tidspunktet for beregning af anciennitetstillæg inden for måneden, følger ligeledes praksis på sammenligningsområdet.

Stk. 7 Ansættelsesbrev

Til salgsassistenter udfærdiges et ansættelsesbrev, hvor løn- og arbejdsvilkår anføres, jf. gældende lovgivning.

Stk. 8 Tillæg

- a) Til medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst, dog ikke medarbejdere ansat på jobløn, ydes som minimum tillæg svarende til de i § 2, stk. 8, litra b nævnte beløb.
- b) Størrelsen af rådighedsbeløbet udgør på grundlag af butiksvareomsætningen eksklusiv moms i sidst afsluttede regnskabsår:

Gruppe	Butiksvareomsætning ekskl. moms	Rådighedsbeløb pr. måned
1	30,9 – 53,8	1.500 kr.
2	53,8 – 76,2	2.500 kr.
3	76,2 – 115,1	3.500 kr.
4	Over 115,1	4.500 kr.

- c) Ved nyoprettede butikker sker indplaceringen på grundlag af budget.
- d) Tillæg skal fordeles på mindst 3 personer.
- e) Ved bevilling af tillæg skal disse udgøre mindst kr. 500,- pr. måned.

§ 3 Deltidsansatte salgsassistenter

Stk. 1 Deltidsansatte med 15 timer og derover pr. uge

- a) Deltidsansatte med en fast ugentlig arbejdstid på over 8 timer omfattes af Funktionærlovens bestemmelser.

Aflønning finder sted efter følgende udregning: Fuldtidsløn x timer pr. uge/37 timer, jf. § 1, stk. 1.

- b) Den daglige arbejdstid skal mindst andrage 3 timer. For medarbejdere der oplyser, at de er tilmeldt SU-berettiget uddannelse eller går i folkeskolens 10. klasse, skal arbejdstiden på skoledage udgøre mindst 2 timer.
- c) Vedrørende reducere af arbejdstiden i uger med søgnehellidage henvises til § 1, stk. 2.
- d) I de tilfælde, hvor deltidsansatte sammen med det faste personale udfører arbejde, der berettiger overtidsbetaling, skal dette udbetales.
- e) Ved ansættelse af deltidsansatte aftales skriftligt i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstid (længde og placering).
- f) For deltidsansatte sker ændringer i aftalt arbejdstid og arbejdsforhold med Funktionærlovens varsel.

- g) Når fuldtidsansatte overgår til deltidsansættelse, beregnes lønnen og det hidtil oppebårne personlige tillæg forholdsmæssigt.
- h) Deltidsansatte er frit stillet med hensyn til at tage flere timer end den aftalte arbejdstid.

Merarbejde inden for overenskomstmæssig arbejdstid pr. uge jf. § 1, stk. 1, betales med vedkommendes normale timeløn.

Såfremt der over en 2-måneders periode konstant forekommer væsentlige afvigelser fra plantimerne, kan der af den ansatte rettes anmodning om revidering af disse.

Aftale om merarbejde skal så vidt muligt træffes dagen før. Ved tilkaldelse til merarbejde samme dag er den pågældende sikret betaling for 3 timer.

- i) Ved ekstraordinært fremmøde mere end én gang inden for samme arbejdsdag ydes et tillæg som følger:

Den 1. marts 2019
177,87 kr.

Stk. 2 Deltidsansatte med under 8 timer pr. uge

Da deltidsansatte med en arbejdstid på 8 timer og derunder pr. uge ikke er omfattet af Funktionærlovens bestemmelser, gælder med hensyn til dagpenge under sygdom alene sygedagpengeloven.

Arbejdstiden skal på arbejdsdage mindst andrage 3 timer.

Stk. 3 Unge under 18 år

For medarbejdere der oplyser, at de er tilmeldt SU-berettiget uddannelse eller går i folkeskolens 10. klasse, skal arbejdstiden på skoledage udgøre mindst 2 timer.

Stk. 4 0-plantimer for medarbejdere på efterløn eller folkepension

Pr. 1. juli 2017 kan medarbejdere, der er fratrukket for at gå på efterløn eller folkepension, indgå en aftale om 0-plantimer.

Med indførelsen af denne ansættelsesmulighed, er der mellem parterne enighed om, at formålet er at kunne knytte gode, kompetente og erfarne medarbejdere til Brugsforeningen med henblik på at kunne træde til i forbindelse med f.eks. kampagner, medlemsarrangementer, som ferie afløser, som afløser i forbindelse med sygdom og ved enkeltvagter.

Ansættelse af disse medarbejdere tæller ikke med i opgørelsen af adgangen til at antage tilskudsmedarbejdere.

§ 4 Unge under 18 år

Stk. 1 Aflønning

Unge under 18 år aflønnes således:

Minimallønnen udgør pr. måned kr.:

Minimalløn	Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
Unge under 18 år	11.896,00 kr.	12.313,00 kr.
	kr. pr. time	kr. pr. time
	74,20	76,80

- For deltidsbeskæftigede og midlertidige ansatte unge under 18 år beregnes lønnen forholdsmæssigt.
- Timelønnen beregnes ved anvendelse af den i § 7 anførte timefaktor.
- Fra den første i den måned, medarbejderen fylder 18 år, aflønnes efter reglerne i § 2, stk.5.
- Arbejdstiden skal på arbejdsdage mindst andrage 3 timer.
- For medarbejdere der oplyser, at de er tilmeldt SU-berettiget uddannelse, eller går i folkeskolens 10. klasse, skal arbejdstiden på skoledage udgøre mindst 2 timer.
- For unge under uddannelsespligt, jf. bekendtgørelse om unges arbejde, er minimum og maksimum 2 timer pr. dag på skoledage.

Stk. 2 Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter

Betaling af tillæg beregnes pr. påbegyndt halve time.

Tillægget ydes ikke ved overarbejde og fridage, men under sygdom, ferie og graviditet i det omfang den tillægsbelagte tid indgår i den faste arbejdsplan.

Reglerne i § 1, stk. 3, litra f er gældende.

Stk. 3 Medarbejdere med 15 timer og derover pr. uge

Der oppebæres tillæg for arbejde på særlige tidspunkter jf. § 1, stk. 3. Ingen ansatte kan arbejde mere end 2 aftener om ugen efter kl. 18.00.

Ingen ansatte kan arbejde mere end en aften om ugen efter kl. 18.00 uden overarbejdstillæg.

Stk. 4 Medarbejdere med under 15 timer

Der oppebæres tillæg for arbejde på særlige tidspunkter jf. § 1, stk. 3.

Uden at det er aftalt med den enkelte medarbejder, kan medarbejderen ikke arbejde mere end 2 aftener efter kl. 18.00 og mere end hver anden lang lørdag efter kl. 14.30.

§ 5 Midlertidige assistancer og vikarer

Stk. 1 Generelle regler

- a) Ved midlertidige assistancer og vikarer forstås personer, som er ansat for en periode på ikke over 1 måned, jf. Funktionærlovens § 2, stk. 4.
- b) Til vikarer/midlertidige assistancer udfærdiges ansættelsesbrev, hvori løn- og arbejds-vilkår anføres.
- c) Timelønninger beregnes efter § 2, stk. 5.

Stk. 2 Mindstebetaling

Såfremt intet andet er aftalt i forvejen, ydes betaling for mindst 4 timer pr. dag.

For medarbejdere der oplyser, at de er tilmeldt SU-berettiget uddannelse eller går i folkeskolens 10. klasse, skal arbejdstiden på skoledage udgøre mindst 2 timer.

Stk. 3 Sygdom

For midlertidige assistancer eller vikarer, som ikke er omfattet af Funktionærlovens bestemmelser, gælder med hensyn til betaling under sygdom alene Sygedagpengeloven.

Stk. 4 Anciennitetsoverførsel

Ved overgang fra midlertidig assistance eller vikariat til beskæftigelse i fast plan regnes anciennitet med hensyn til opsigelse fra begyndelsen af sidste sammenhængende arbejdsperiode.

§ 6 Overarbejde

Stk. 1 Begrænsning af overarbejde

Parterne er enige om, at overarbejde skal begrænses mest muligt med hensyntagen til virksomhedens tarv.

Stk. 2 Generelle regler for overarbejde

- a) Ved overarbejde forstås arbejde, der udføres efter anmodning fra den pågældendes arbejdsleder, og som finder sted ud over den ordinære arbejdstid på en af ugens normale arbejdsdage.
- b) Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time.
- c) For overarbejde før normalarbejdstiden, som påbegyndes mere end 1 time forud for normalarbejdstidens begyndelse, ydes der uden for de tilfælde, der er nævnt i stk. 3, litra c et tillæg, såfremt begyndelsestidspunktet ligger i tidsrummet fra kl. 24.00 til kl. 06.00, som følger:

Den 1. marts 2019
177,87 kr.

Stk. 3 Tillæg for varsling

- a) For manglende overholdelse af varslingspligt betales et tillæg på:

Den 1. marts 2019
230,31 kr.

Denne bestemmelse kommer dog ikke i anvendelse for overarbejde af indtil 1/1 times varighed.

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

Den 1. marts 2019
230,31 kr.

- c) For overarbejde, som ikke har tidsmæssig sammenhæng med normalarbejdstiden, garanteres en minimumsbetaling svarende til 2 timers løn plus det til pågældende klokke-time fastsatte overarbejdstillæg. For fremmøde i sådanne tilfælde betales desuden et tillæg på:

Den 1. marts 2019
177,87 kr.

Stk. 4 Hverdage og hverdagsfridage

- a) Overarbejde for elever betaler for alle timers vedkommende med en timeløn + 100 % overarbejdstillæg. I tilknytning til normalarbejdstiden betales overarbejde de 3 første klokke-timer efter normal arbejdstid og for timen umiddelbart før arbejdstid med timeløn plus 50 % overarbejdstillæg.

Dog kan der maksimalt betales med 3 overarbejdstimer á 50 % pr. dag.

Ved overarbejde på hverdagsfridage betales der 50 % overarbejdstillæg for den første time.

Der er ved overarbejde på hverdagsfridage garanteret en minimumsbetaling svarende til 4 timers løn plus overarbejdstillæg.

For overarbejde ud over det anførte betales 100 % overarbejdstillæg.

- b) Ved overarbejde på arbejdsfridage efter kl. 15.00 betales med timeløn plus 100 % overarbejdstillæg.
- c) Overarbejde efter normal arbejdstid skal varsles senest dagen før.

Varsles overarbejde på overarbejdsdagen inden frokost betales et 1/2 varskotillæg, jf. § 6, stk. 3, litra a. Varsles overarbejdet samme dag efter frokost betales helt varskotillæg, § 6, stk. 3, litra a.

Overarbejde før normal arbejdstid varsles inden arbejdstids ophør dagen før. Overarbejde på hverdagsfridage skal varsles 2 x 24 timer før overarbejdets begyndelse.

- d) Såfremt overarbejdet strækker sig ud over 2 timer efter normal arbejdstids ophør, ydes 30 minutters spisepause med løn.

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

Stk. 5 Søn- og helligdage

- a) For overarbejde på søn- og helligdage betales 100 % overarbejdstillæg.
- b) Overarbejde på søn- og helligdage skal varsles senest 2 x 24 timer før overarbejdets start.
- c) Ved overarbejde på søn- og helligdage garanteres en minimumsbetaling svarende til 4 timers løn og overarbejdstillæg, uanset arbejdstidens længde eller eventuelt fuldstændige bortfald.

Herfra er dog undtaget maskintilsyn og andet lignende kortvarigt arbejde, der er varslet i henhold til pkt. 2. I disse tilfælde garanteres en minimumsbetaling svarende til 2 timers løn og overarbejdstillæg. Herudover ydes et fremmødetillæg på:

Den 1. marts 2019
177,87 kr.

- d) I forbindelse med overarbejde på søn- og helligdage ydes ingen spisepause med løn.

Såfremt overarbejdet strækker sig ud over 9 timer, ydes der dog 30 minutters spisepause med løn.

Stk. 6 Status

Ved deltagelse i status i anden afdeling dækkes befordringsudgifter.

Stk. 7 Afspadsering af overarbejde

- a) Såfremt en medarbejder ønsker det, kan overarbejde m.v. afspadseres således, at en time med 50 % overarbejdstillæg afspadseres med 1 1/2 time, og 1 time med 100 % overarbejdstillæg afspadseres med 2 timer. Alternativt kan der afspadseres time for time, således at overarbejdstillægget kommer til udbetaling.
- b) Frihedens placering aftales mellem den enkelte medarbejder og virksomheden med normalt 1 uges varsel, og friheden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.
- c) Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse, den dag hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.
- d) Er overarbejdet ikke afviklet inden for de 2 måneder, udbetales den skyldige overarbejdsbetaling i næste lønudbetaling.

§ 7 Betaling for enkelte dage (brudte mdr.)

Stk. 1 Butikker med COOP's lønsystem

- a) 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 søgnehelligdage, den pågældende er ansat. Der henvises til *-teksten nedenfor.
- b) For medarbejdere beskæftiget i virksomheder omfattet af Coop Danmarks edb-lønsystem, beregnes fravær pga. ferie ud fra det antal timer, vedkommende skulle have været på arbejde den/de aktuelle dag(e).

* 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 i de kalenderdage, den pågældende er ansat, kan henvendelse herom rettes til Brugsforeningen med henblik på efterberegning og eventuel efterbetaling.

Stk. 2 Butikker med eget lønsystem

- a) Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratrædelse i månedens løb, beregnes lønnen som 1/25 af månedslønnen for hver dag, pågældende er i arbejde.

- b) Der betales for frilørdage og søgnehellidage, der falder inden for arbejdsperioden.
- c) Ved fravær på grund af ferie eller fridage fradrages 1/25 af månedslønnen for hver feriedag/fridag.
- d) Faktoren for omregning fra månedsløn til timeløn er 160,33.

§ 8 Nye lønsystemer

Stk. 1 Formål

Med det formål at styrke konkurrenceevnen og udviklingen, er parterne enige om at anbefale, at det aftales, at der gøres forsøg med eller indføres aflønningsformer, der er konkurrenceforbedrende til fordel for såvel virksomheden som de ansatte.

Stk. 2 Lønprincipper

Sådanne lønformer eller -systemer kan bygge på eksempelvis a) resultatvurdering efter bonus-, provisions- og eller merpræstationsprincipper, b) stillings- og/eller meritvurdering og/eller c) kvalifikationsfaktorer som eksempelvis uddannelse, ansvar, anciennitet, arbejdskendskab og fleksibilitet.

Stk. 3 Forhandlingspligt

Såfremt der ønskes indført sådanne lønsystemer, optages der forhandlinger herom.

Stk. 4 Nye lønsystemer

Der er mellem parterne enighed om det hensigtsmæssige i at anbefale, at forsøg med nye lønsystemer iværksættes efter nedenstående retningslinjer:

- a) Ved beslutning om udvikling og indførelse af et lønsystem nedsættes et lønsystemudvalg.

Det er naturligt, hvor tillidsrepræsentanter findes, at disse inddrages. Udvalget tilrettelægger selv sin arbejdsform.

Hvor det måtte være relevant for udvalgets arbejde, kan der iværksættes fornøden uddannelse.

Det anbefales, at et lønsystem baseres på gennemskelige og åbne principper. Et lønsystem skal være funktionsdygtigt, herunder overskueligt at indføre, nemt at administrere og let at tilpasse til ændrede forudsætninger, herunder regler for opsigelse. Stillingsvurdering, personlige kvalifikationer, uddannelse, resultatløn, bonus m.v. kan indgå som elementer i lønsystemet.

§ 9 Pension

Stk. 1 Arbejdsmarkedspension pr. 1 september 2023

Medarbejdere bliver omfattet af arbejdsmarkedspensionsordningen hvis:

- a) Alderskriteriet er 20 år
- b) Anciennitetskriteriet er 3 måneder på Coop/BA/SFU-området.

Medmindre:

- medarbejderen er fyldt 25 år, eller
- har været omfattet af en arbejdsmarkedspension tidligere så bliver de omfattet med det samme.

Arbejdsgiver	9,85 %
Medarbejder	1,80 %
I alt	11,65 %
Elev:	
Arbejdsgiver	1,27 %
Elev	0,23 %
I alt	1,50 %

Stk. 2 Barselspension

Til kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt (tidligere barselsorlov) 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 efter § 13 et ekstra pensionsbidrag som udgør:

Arbejdsgiver	1.360 kr.
Medarbejder	680 kr.
I alt	2.040 kr.

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

For kvindelige medarbejdere under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidligere barselsorlov) indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Arbejdsgiver	2.957 kr.
Medarbejder	592 kr.
I alt	3.549 kr.

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

Stk. 3 Fleks- og skånejob

Fleks- og skånejobbere får som hovedregel pension på lige fod med øvrige medarbejdere. Såfremt dette ikke er muligt, udbetales den arbejdsgiverbetalte del af arbejdsmarkeds-pensionen som ikke-ferieberettiget løn.

Pensionsordningen er tegnet i:

Pension for Funktionærer – PFA Pension
Sundkrogsgade 4
2100 København Ø
Tlf. 39 17 50 00

Stk. 4 Forsikring vedrørende visse kritiske sygdomme

Medarbejdere, der er omfattet af arbejdsmarkedspension i Pension for Funktionærer - PFA Pension, er omfattet af en forsikring vedrørende visse kritiske sygdomme. De til enhver tid anerkendte kritiske sygdomme fremgår af forsikringsbetingelserne.

Stk. 5 Medarbejdere ikke omfattet af arbejdsmarkedspension

Medarbejdere bliver ikke omfattet af arbejdsmarkedspensionsordningen hvis:

- a) Medarbejdere, som er fyldt 67 år, optages ikke i arbejdsmarkedspensionsordningen, men får arbejdsgiverbidraget udbetalt som ikke-ferieberettiget løn.
- b) For medarbejdere, som ansættes efter at de er fyldt 60 år, og som ikke i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, indbetales ikke bidrag til arbejdsmarkedspension. I stedet udbetales arbejdsgiverbidraget løbende pr. måned som løn med en særlig angivelse heraf på lønspecifikationen.
- c) 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
- d) Den enkelte medarbejder kan aktivere sin arbejdsmarkedspensionsaftale under fortsat ansættelse.

§ 10 Fritvalgsordning – Løn, feriefridage og pension

Stk. 1 Medarbejdere omfattet af fritvalgsordningen

Alle medarbejdere omfattet af overenskomsten er omfattet af en fritvalgsordning.

Stk. 2 Procent af ferieberettiget løn til brug for fritvalg

Der afsættes for den enkelte omfattede medarbejder, til brug for fritvalg, af den ferieberettigede løn en procentdel som udgør:

	Den 1. marts 2023	Den 1. december 2023
Af ferieberettiget løn	7,0 %	9,0 %

Dog kan der maksimalt vælges feriefridage svarende til 9,5 % eller 19 portioner. Denne begrænsning gælder dog ikke disponering af fritvalgsordningen af feriefridage efter reglerne om seniorferiefridage, jf. § 16, stk. 3. Sådan disponering skal ske forud for opsparingen.

Stk. 3 Værdi af feriefridage

Værdien af de gældende feriefridage på i alt 5 x 0,5 % indgår i fritvalgsordningen.

Stk. 4 Fritvalgsportioner

Fritvalgsordningens procentdele udgør således:

	Den 1. marts 2023	Den 1. december 2023
Feriefridage	2,5 %	2,5 %
Fritvalg	7,0 %	9,0 %
I alt	9,5 %	11,5 %
Fritvalgsportioner	19 á 0,5 %	23 á 0,5 %

Den enkelte medarbejder kan hver måned vælge placering af portioner i fritvalgsordningen. Der kan dog højst vælges 2 gange inden for løbende 12 måneder.

Stk. 5 Anvendelsesmuligheder af fritvalgsportioner

Portionerne udgør hver enkelt som feriefridage 0,5 % og som løn eller pension 0,45 % af den ferieberettigede løn. Der kan frit vælges mellem elementerne, feriefridage, løn, senior dage, eller pension, og der kan vælges en eller flere fordelinger. Endvidere kan der vælges børneomsorgsdage efter reglerne i § 13, stk. 1. Barnets 2. hele sygefraværdsdag kan også finansieres via fritvalgsordningen. Eventuelt overskydende midler udbetales som løn.

Dog kan der maksimalt vælges feriefridage svarende til 9,5 % eller 19 portioner. Denne begrænsning gælder dog ikke disponering af fritvalgsordningen af feriefridage efter reglerne om seniorferiefridage, jf. § 16, stk. 3. Sådan disponering skal ske forud for opsparingen.

Stk. 6 Opsparing og afvikling af feriefridage

Feriefridage opspares og afvikles hos Brugsforeningen i overensstemmelse med principperne i Ferieloven. Opsparingen starter 1/9 og slutter 31/8. Umiddelbart herefter stilles de opsparede feriefridage til rådighed fra 1/9 til afholdelse inden 31/12 det efterfølgende kalenderår.

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

Først optjent ferie afholdes først, derfor afholdes først overført ferie, dernæst feriefridage og til sidst samtidighedsferie.

Stk. 7 Valg af fritvalgsportioner ved ansættelse

Nyansatte medarbejdere vælger mellem feriefridage, løn, seniorordning, børneomsorgs-dage og pension i forbindelse med ansættelsen og med virkning på ferieopsparing, løn eller pension fra samme tidspunkt.

For alle ansatte gælder, at såfremt der ikke foretages et valg, vil portionerne blive fordelt med 5 portioner á 0,5 % til feriefridage og øvrige midler til løn.

Dog fordeles, for alle ansatte med 15 plantimer eller derunder, alle portioner til løn, medmindre der foretages et andet valg. Denne ordning træder i kraft pr. 1. september 2023.

§ 11 Elever

Stk. 1 Minimallønninger for salgsassistentelever

- a) For elever, der har gennemført grundforløb efter den erhvervsuddannelseslov, der er gældende fra den 1. august 2015, gælder nedenstående:

	Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
1. år	12.893,00 kr.	13.344,00 kr.
2. år	14.282,00 kr.	14.782,00 kr.
3. år	15.585,00 kr.	16.131,00 kr.

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 3 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

- b) Elever, over 20 år

Hvis en elev påbegynder den praktiske uddannelse efter det fyldte 20. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Dog ydes der som et minimum et tillæg pr. 1. marts 2017 på kr. 850 pr. måned. Tillægget ydes ikke sammen med tillæg efter stk. 1. Hvis virksomheden

eller eleven ønsker det, kan lønforholdet aftales under HK's medvirken.

c) Elever, 25 år og derover (voksenelever)

Salgsassistentelever, der ved uddannelsens start er fyldt 25 år, aflønnes efter satserne for ufaglærte i § 2, stk. 5.

Stk. 2 Tillæg for bestået gymnasial uddannelse inden uddannelsesforholdets start

Elever, der inden uddannelsesforholdets start har bestået højere handelseksamen, studentereksamen, højere forberedelseksamen, højere teknisk eksamen samt EUX, ydes et tillæg til de ovennævnte lønninger på 1.045,00 kr. pr. md.

Stk. 3 Arbejdstid

a) I henhold til Arbejdsmiljøloven må salgsassistentelever under 18 år ikke beskæftiges mere end i alt 8 timer pr. dag.

Den normale ugentlige arbejdstid for salgsassistentelever må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag.

b) Med hensyn til aften- og natarbejde henvises til bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005 om unges arbejde.

c) I arbejdstiden medregnes undervisningstid og den hertil knyttede transporttid, der ligger inden for normal arbejdstid.

d) Ved deltagelse i 1/1 dags- og ugekurser ydes der arbejdsfrihed i hele den eller de pågældende dage/uger.

Stk. 4 Uddannelsesaftale

a) Inden uddannelsens påbegyndelse skal der oprettes skriftlig uddannelsesaftale. Senest ved prøvetidens udløb udarbejdes der en skriftlig uddannelsesplan i samarbejde med salgsassistenteleven.

b) Aftalen skal anmeldes til den nærmeste handelsskole og godkendes af denne.

Stk. 5 Uddannelsens længde

a) Uddannelsestidens længde følger de til enhver tid gældende regler for salgsassistentelever.

b) Hvor den teoretiske uddannelse ikke kan afsluttes inden for den aftalte uddannelsestid, forholdes med hensyn til aflønning således:

Forlænges uddannelsesperioden, uden at salgsassistenteleven er årsag hertil, betales i den forlængede periode den for fagets ufaglærte minimalløn § 2, stk. 5.

Stk. 6 Prøvetid

- a) Prøvetiden for salgsassistentelever er 3 måneder. I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden varsel.
- b) Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges tilsvarende. Datoen for den forlængede prøvetids udløb skal skriftligt meddeles salgsassistenteleven hurtigst muligt.

Stk. 7 Uddannelsesplan

I uddannelsesstiden følges den fastsatte trænings- og uddannelsesplan.

Stk. 8 Undervisningsmaterialer

- a) Butikken refunderer elevens udgifter til undervisningsmaterialer for op til kr. 600 for det samlede uddannelsesforløb samt udgifter i forbindelse med fagprøve.
- b) Butikken sørger for den forsvarlige uddannelse såvel i praktisk som teoretisk henseende og afholder de med daghandelsskole eller kursus forbundne udgifter.

Stk. 9 Oplæringsansvarlig

Der skal i den praktiske uddannelsesstid være knyttet en eller flere faglærte personer, eller personer med tilsvarende kvalifikationer, til salgsassistenteleven som oplæringsansvarlige. Den oplæringsansvarlige medvirker til, at salgsassistenteleven oplæres efter praktikreglerne og salgsassistentelevens uddannelsesplan.

Stk. 10 Skoleophold, kurser og transportudgifter

- a) Beordres en elev til skoleophold efter erhvervsuddannelseslovens regler om frit skolevalg, skal elevens udgifter hertil afholdes af AUB.
- b) Eleven har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km pr. dag.
- c) Eleven skal i videst muligt omfang benytte offentlige befordringsmidler. Hvis dette medfører urimeligt store ulemper for eleven, kan eget befordringsmiddel bruges.
- d) Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den billigste og mest hensigtsmæssige måde. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse pr. kørt km, svarende til den til enhver tid gældende sats for befordringsfradrag for kørt km over 120 km. p.t. kr. 1,10, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

- e) Efter ovennævnte regler, ydes der til indkvarterede elever befordringstilskud for rejse mellem sædvanlig bopæl og indkvarteringssted. Dette gælder også i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie.
- f) Virksomheden betaler altid elevens transport, hvis virksomheden efter aftale med eleven vælger en anden skole end den, der ligger nærmest arbejdspladsen, og rejse-længden ikke overstiger 20 km.
- g) I øvrigt gælder regler, fastsat af Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER).

Stk. 11 Vejledende salgsassistentelevantalsregler

- a) Antal salgsassistentelever i en butik fastsættes efter en særlig beregningsmetode. Butikken må som hovedregel uddanne én salgsassistentelev pr. faglært/tillært, men butikkens åbningstid har også indflydelse på elevantallet.

Faglærte er medarbejdere med en salgsassistentuddannelse, mens tillærte er medarbejdere med minimum 5 års anciennitet i detailhandel.

Beregningsmetode: Oplæringstimer = antal salgsassistentelever åbningstimer.

- b) Såfremt antallet af elever skønnes at være for stort, kan spørgsmålet tages op til forhandling mellem BA og HK HANDEL.

Stk. 12 Sygdom og ulykke

Med hensyn til løn og dagpenge i tilfælde af sygdom og ulykkestilfælde henvises til gældende relevant lovgivning.

Stk. 13 Arbejdsskader

Salgsassistentelever er omfattet af butikkens arbejdsskadeforsikring under hele uddannelsen, både den praktiske og den teoretiske del.

Stk. 14 Ferie

- a) Forbliver salgsassistenteleven i butikken efter uddannelsen, ydes ferie med løn som for øvrige salgsassistenter.
- b) Litra a gælder også for vokselever.

Stk. 15 Erhvervsgrunduddannelseselever (EGU-elever)

Minimallønnen udgør pr. måned kr.:

Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
12.893,00 kr.	13.344,00 kr.

Stk. 16 Kort videregående uddannelse (KVU-studerende)

Minimallønnen udgør pr. måned kr.:

Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
16.805,00 kr.	17.393,00 kr.

Lønnen betales for den tid af uddannelsen, der udgør praktikperioden. Denne udbetales månedsvis.

Virksomheden og den studerende kan dog aftale, at den samlede løn for praktikperioden i virksomheden, inklusive overenskomstmæssige stigninger, fordeles over hele uddannelsesperioden (praktik og teori) og kommer til udbetaling med samme beløb pr. måned uanset skoleophold.

Stk. 17 Retail manager

Elever, der påbegynder detailhandelsuddannelsens trin 2 (retail manager), jf. § 1, stk. 5, i bekendtgørelse nr. 475 af 26/04/2019, aflønnes under uddannelsen efter satsen for faglærte salgsassistenter.

Elever under detailhandelsuddannelsens trin 2 (retail manager) har arbejdsmarkedspension efter reglerne herom for faglærte.

Overenskomstens særlige bestemmelser for elever specielt § 11, stk. 3-10 og § 6, stk. 2, litra c (om særlig betaling for overarbejde), finder ikke anvendelse for retail manager elever. Der regnes dog med elevprøvetid i ansættelsesforholdet som retail manager elev.

Stk. 18 Forsikring

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

Invalidepension	(årligt) 60.000 kr.
Invalidesum	100.000 kr.
Forsikring ved kritisk sygdom	100.000 kr.
Dødsfaldssum	300.000 kr.

Ordningen etableres sammen med Coop.

Efter etableringen af denne forsikringsydelse bortfalder forsikringsdelen af den nuværende elevpension, jf. § 9. Indbetalingerne på denne ordning indbetales herefter fuldt ud til pensionsordningen.

§ 12 Jobløn

Stk. 1 Rammerne for ansættelse på jobløn

§ 12 om retningslinjer for joblønsansættelse er kun gældende i foreninger, der har en skriftlig bekræftelse fra BA.

Inden for den nedenfor i stk. 5 anførte ramme har foreningen mulighed for, at der ansættes medarbejdere på jobløn. For disse gælder følgende særlige vilkår i stk. 2-6.

Stk. 2 Minimallønssatser (fuld tid)

Minimallønssatser udgør kr. pr. måned:

Jobløn	Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
Områdeleder	24.720,00 kr.	25.441,00 kr.
Uddelerassistenter	26.796,00 kr.	27.517,00 kr.

Personligt tillæg kan ydes i mangefold af kr. 500,00 pr. måned.

Stk. 3 Regler i overenskomsten som ikke gælder joblønsansatte

Overenskomstens regler om fridagsordning, om tillæg for arbejde på særlige tider og om betaling for overarbejde for arbejde på hverdagsfridage og søn- og helligdage gælder ikke for joblønsansatte. Se dog stk. 4 angående søndagsbetaling.

Stk. 4 Betaling for arbejde om søndagen (søndagstillæg)

For hver søndag der arbejdes betales et tillæg på kr.:

Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
1.115,59 kr.	1.154,64 kr.

Der sikres lederen en fridag pr. søndag, denne 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.

Stk. 5 Joblønsansattes arbejdstid

De joblønsansattes arbejdstid følger den arbejdstid, der er gældende 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 joblønansat 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 joblønansat, som ansættes med et selvstændigt ansvarsområde, får et tilsvarende ansvar for at udnytte sin arbejdstid hensigtsmæssigt.

Når en joblønansat 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.

Stk. 6 Tre-måneders samtale

Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden, ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen, holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

Stk. 7 Antal joblønansatte under overenskomstområdet

Under dette overenskomstområde kan der ansættes følgende antal medarbejdere med joblønansættelse:

Omsætning ekskl. moms i mio. kr.	Antal assistenter
10,1 - 28,9	1
28,9 - 43,4	2
43,4 - 57,0	2
57,0 - 71,5	3
71,5 - 86,0	6
86,0 -	8

Den enkelte medarbejder har ret til at sige nej til joblønansættelse og således bevare ansættelse under de almindelige overenskomstmæssige regler.

Stk. 8 Medarbejdere uden for overenskomsten (butiksfunktionærer/DLO)

HK HANDEL anerkender, at der, i foreninger med de nedenfor angivne omsætningsgrænser, kan ansættes de oplyste antal personer, der holdes uden for overenskomstens dækningsområde:

Omsætning ekskl. moms p.a. i mio. kr.	Antal personer
29,8 – 73,4	1
73,4 – 98,5	2
98,5 -	3

Forhandlingsretten for disse stillinger placeres pr. 1. september 1995 hos Danmarks Leder Organisation under forudsætning af, at der kan opnås en grænseaftale mellem HK HANDEL og DLO.

FRAVÆR

§ 13 Sygdom, graviditet og adoption

Stk. 1 Udeblivelse og sygdom

- a) Såfremt en medarbejder udebliver fra sit arbejde, skal meddelelse om grunden hertil så hurtigt som muligt gives virksomheden.
- b) Virksomheden kan forlange dokumentation for, at udeblivelsen skyldes sygdom, enten ved afgivelse af en af parterne godkendt tro- og loveerklæring eller ved friattest. Såfremt en friattest kræves, betales denne af virksomheden.

Friattesten kan dog først kræves udstedt ved sygdom af over 3 dages varighed. Endvidere kan friattesten kræves ved hyppigt kortvarigt fravær på 1 eller 2 dage.

Stk. 2 Børns sygdom

Medarbejdere, med mere end 3 måneders uafbrudt beskæftigelse i foreningen, har ret til den fornødne frihed med løndækning til pasning af mindreårigt barn (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 fortsat er syg efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til frihed på barnets 2. hele sygedag. Denne fridag afholdes uden løn. Medarbejderen kan søge dækning for dette fravær via fritvalgsordningen efter de herom gældende regler.

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i foreningen uafbrudt i 9 måneder, indrømmes frihed, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelser, herunder også når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet med børn 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.

Der ydes i denne sammenhæng fuld løn i op til en uges plantid, dog maks. det tilsvarende beløb på sammenligningsområdet pr. time. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Der indrømmes frihed med løn til barns lægebesøg, men kun hvis lægebesøget m.m. ikke kan finde sted udenfor arbejdstiden. Der kan, hvis det skønnes nødvendigt, kræves fremskaffelse af dokumentation for fraværsårsagen.

Stk. 3 Børneomsorgsdage

Pr. 1. januar 2018 har medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet ret til at holde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

- a) Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- b) Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgsordning, jf. reglerne i § 10, således at der på samme måde som ved feriefridage er løntabsdækning for børneomsorgsdage.

Stk. 4 Graviditet

- a) Der ydes løn under sygdom i overensstemmelse med funktionærlovens regler herom.
- b) Om reglerne ved graviditet henvises til funktionærlovens § 7, dagpengeloven og lov om ligebehandling.
- c) Udgør halv løn et større beløb end de oppebårne dagpenge, er virksomheden pligtig til at udrede differencen.
- d) Såfremt funktionæren på det forventede nedkomsttidspunkt har været ansat 9 måneder uafbrudt i en virksomhed omfattet af nærværende overenskomst (inkl. evt. læretid) sikres fuld løn i følgende perioder:

For forældre til børn født eller modtaget før den 1. juli 2023:

Graviditetsorlov	4 uger
Barselorlov	10 uger
Fædreorlov	2 uger
Forældreorlov	21 uger

Af forældreorlovens 21 uger har den forælder, der har holdt de indtil 10 ugers barselorlov, ret til at holde 9 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 21 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.

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere:

Graviditetsorlov:	4 uger før forventet fødsel
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov):	10 uger
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov):	2 uger
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov):	25 uger

Af forældreorlovens 25 uger har den forælder, der har holdt de indtil 10 ugers barselorlov, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 6 uger kan deles mellem forældrene, eller ydes til den ene eller anden forælder.

NOTE!

Vær særligt opmærksom på betingelserne for at få fuld løn i den 25. uges orlov: Hvis du vil have fuld løn i den 25. uge under orloven, er det en betingelse, at du som minimum får overdraget 1 uges barselsdagpenge fra den anden forælder.

Såfremt du ikke får overdraget mindst 1 uges barselsdagpenge, vil du i den 25. uge med løn alene få udbetalt differencen mellem dagpenge og løn, hvilket er væsentligt lavere end din normale ugeløn.

Årsagen er at, det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Forældreorloven på 25 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.

Stk. 5 Adoption

- a) 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:

For forældre til børn født eller modtaget før den 1. juli 2023:

Udrejseorlov	Op til 4 uger
Barselorlov	10 uger
Fædreorlov	2 uger
Forældreorlov	21 uger

Af forældreorlovens 21 uger er 9 ugers forældreorlov reserveret til den forælder, der har holdt 10 ugers barselorlov, 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 21 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.

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere:

Udrejseorlov:	4 uger
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov):	10 uger
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov):	2 uger
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov):	25 uger

Af forældreorlovens 25 uger har den forælder, der har holdt de indtil 10 ugers barselorlov, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 6 uger kan deles mellem forældrene, eller ydes til den ene eller anden forælder.

NOTE!

Vær særligt opmærksom på betingelserne for at få fuld løn i den 25. uges orlov:

Hvis du vil have fuld løn i den 25. uge under orloven, er det en betingelse, at du som minimum får overdraget 1 uges barselsdagpenge fra den anden forældre.

Såfremt du ikke får overdraget mindst 1 uges barselsdagpenge, vil du i den 25. uge med løn alene få udbetalt differencen mellem dagpenge og løn, hvilket er væsentligt lavere end din normale ugeløn.

Årsagen er at, det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Forældreorloven på 25 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.

Stk. 6 Arbejdsfrihed som følge af force majeure

I overensstemmelse med Forældreorlovsdirektivet har medarbejderen ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

§ 14 Ferie

Stk. 1 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 i dage. Ferielovens § 8 ændres således, at restferie også kan afholdes i enkelt dage med afvikling i timer.

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

Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Stk. 2 Forlanger medarbejderen feriegodtgørelse i stedet for ferie og feriefridage

Forlanger medarbejderen i stedet for ferie og feriefridage med løn feriegodtgørelse, udredes denne med 14 ½ %. Dette skal meddeles til virksomheden skriftligt inden kalenderårets (optjeningsårets) begyndelse.

Procentsatserne justeres i henhold til medarbejderens valg under Fritvalgsordningen.

Stk. 3 Resttimal

Hvis der bliver et resttimal, der svarer til mindre end en hel feriefridag, afrundes timerne til en halv eller hel feriedag.

Stk. 4 Ferietidspunktet

Ferietidspunkterne fastsættes af virksomheden og under hensyntagen til dennes tarv. Virksomheden skal så vidt muligt imødekomme medarbejderens ønsker. Virksomheden skal senest 1. februar indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte assistent ønsker hovedferien lagt, f.eks. ved fremlæggelse af ferielister.

Såfremt der ikke inden den 1. marts er gjort indsigelse mod ferielisten, betragtes den som godkendt.

Meddelelse om ferietidspunkterne gives så tidligt som muligt, dog for hovedferien senest 3 måneder før og for restferien 1 måned før feriens påbegyndelse.

Stk. 5 Feriens placering

- a) Hvis ferien udgør 15 dage eller derunder, skal den gives i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september, medmindre butiksassistenten ønsker den placeret i et andet tidsrum, og dette godkendes af Brugsforeningen.
- b) Er feriedagenes antal større end 15 dage, skal også sådanne resterende feriedage gives i sammenhæng. De resterende feriedage kan gives i forbindelse med hovedferien eller placeres i den øvrige del af ferieafholdelsesåret.

Hvor hensynet til virksomhedens drift gør det nødvendigt, kan de resterende feriedage gives i form af enkelte feriedage, herunder jul og nytår.

Stk. 6 Overførsel af ferie

Vedrørende overførsel af ferie, se bilag 15 om ferie.

Stk. 7 Ved fratrædelse

Ved fratrædelse anvises tilgodehavende ferie via Borger.dk.

Ved fratrædelse udgør feriegodtgørelsen 12,5% af den ferieberettigede løn. I øvrigt henvises til ferieloven og bilag 15 vedrørende ferie.

Stk. 8 Coop Danmarks edb-lønssystem

I virksomheder, der er tilmeldt Coop Danmarks edb-lønssystem, følges de i lønsystemet værende retningslinjer for supplerende feriegodtgørelse til deltidsansatte.

§ 15 Feriefridage

Stk.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.

Stk. 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. Feriefridage afholdes så vidt muligt som hele fridage. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsfridag.
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.

Stk. 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.

Stk. 4 Fratrædelse

Optjente men ikke afholdte feriefridage udbetales ved fratrædelse.

Stk. 5 Fritvalgsordning

For medarbejdere, der er omfattet af en overenskomstaftalt fritvalgsordning, gælder i øvrigt følgende:

1. I fritvalgsordningen for Brugsforeningen indgår værdien af feriefridage. Der kan således frit vælges opsparing af et antal feriefridage. Den del, der ikke anvendes til feriefridage, udbetales løbende direkte til medarbejderen som løn eller til pensions-sammensætningen af feriefridage, løn og pension.
2. Såfremt medarbejderen ikke foretager et valg, opspares til 5 feriefridage og den resterende del udbetales som løn.
3. Der kan vælges hver måned med virkning fra den efterfølgende måned, dog højst 2 gange ind en for løbende 12 måneder.

§ 16 Tjenestefrihed

Stk. 1 Frihed uden fradrag i løn

Gældende for medarbejdere med 15 timer og derover. Frihed uden fradrag i løn uanset ansættelsestidens længde:

a) Dødsfald

Ægtefælle/samlever/børn/forældre/svigerforældre og søskende: Fornøden frihed såvel dødsdag som begravelsesdag. For egne bedsteforældre, svigerinder og svogre gives fornøden frihed på begravelsesdagen.

b) Flytning af bopæl foranlediget af butikken - nyt arbejdssted

Flyttedagen (gælder som hovedregel kun medarbejdere med egen husstand).

c) Bryllup/sølvbryllup

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

Hel og halv fridag, weekend-ordning samt eventuel ferie kan ikke bevirke forlængelse af tjenestefriheden.

d) Øvrige

Eget jubilæum i butikken

Jubilæumsdagen plus efterfølgende arbejdsdag.

Konfirmation

Der gives frihed på egne børns konfirmationsdag.

Fødselsdag

Egen 50 og 60-års fødselsdag gives frihed på selve dagen.

Militærtjeneste

I tilfælde af indkaldelse til aftjening af værnepligt, ekstraordinær militærtjeneste og civilforsvarstjeneste gælder bestemmelserne i Funktionærloven om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, herunder at funktionæren har ret til løn ved anden indkaldelse og senere indkaldelser for den måned, i hvilken indkaldelsen finder sted, og den derpå følgende måned.

Stk. 2 Frihed uden løn

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

a) Borgerligt ombud

Et borgerligt ombud er et offentligt hverv, som den enkelte borger ifølge lov er forpligtet til at udføre personligt. Bliver en medarbejder pålagt borgerligt ombud, træffes der i hvert enkelt tilfælde særlig aftale om frihed til varetagelse af ombuddet.

b) Militærtjeneste

I tilfælde af indkaldelse til aftjening af værnepligt, ekstraordinær militærtjeneste og civilforsvarstjeneste gælder bestemmelserne i Funktionærloven om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, herunder at funktionæren ikke har krav på løn under første indkaldelse. Funktionæren gives ligeledes orlov uden løn for senere indkaldelser med undtagelse af den måned i, hvilken indkaldelsen finder sted, og den derpå følgende måned.

§ 16a Seniorfrihed

Stk. 1 Seniorfrihed

Fra 11 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder kan medarbejderen og Brugsforeningen aftale, at et antal feriefridage (p.t. maksimalt 5 feriefridage á 0,5 % plus 2 fritvalgsportioner á 0,5 %) skal hensættes som seniorferiefridage, som kan benyttes i forbindelse med indgåelse af en eventuel Senior-aftale, hvor en sådan måtte indeholde aftale om arbejdstidsreduktion fra 5 år før folkepensionsalderen. Seniorferiefridage er ikke

omfattet af den i overenskomstens protokollat om Ferie omhandlede begrænsning i antallet af overførte feriefridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Det skal dog sikres, at der til enhver tid indbetales til pensionsordningen, så omkostninger og forsikringer er dækket ind.

Sygdom forud for en planlagt seniorferiefridag giver ret til en erstatningsseniorfridag, såfremt den er medarbejderbetalt.

Stk. 2 Seniorreduktion af arbejdstid

Det er aftalt mellem parterne, at fra den 1. marts 2023 har medarbejdere der er fyldt 60 år ret til at gå 20 % ned i arbejdstid, mod en tilsvarende reduktion i lønnen, men med hidtidig pensionsindbetaling.

Stk. 3 Seniorfridage

Som et seniorpolitisk værktøj har medarbejderne under denne overenskomst pr. 1. januar 2011 ekstra fridage med løn i forhold til følgende:

- a) Fyldt 60 år = 1 alt 1 ekstra fridage med løn pr. år.
- b) Fyldt 61 år = 1 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 kalenderår til kalenderår og de skal holdes som enkelt dage, der ikke placeres i tilknytning til anden frihed med løn eller i tilknytning til ferie.

Det præciseres at en seniorfridag svarer til 7,4 timer for fuldtidsansatte, normen reguleres forholdsmæssigt for deltidsansatte.

AFSKEDIGELSE

§ 17 Opsigelse

Stk. 1 Fuldtids- og deltidsansatte

- a) Vedrørende den personlige opsigelsesfrist henvises til Funktionærloven.
- b) 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.

c) 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 måneder	5 mdr. ansættelse
6 mdr. - 3 år	3 måneder	2 år og 9 mdr. ansættelse
3 - 6 år	4 måneder	5 år og 8 mdr. ansættelse
6 - 9 år	5 måneder	8 år og 7 mdr. ansættelse
9 år og derover	6 måneder	

- d) Ovennævnte regler viger for parternes varslingsbestemmelse i tilfælde af lovlig varslet arbejdsstandsning. Opsigelsen skal være skriftlig.
- e) Ved genantagelse af salgsassister har organisationen påtaleret med hensyn til beregning af den pågældendes anciennitet samt opsigelsesfrist fra virksomhedens side.
- f) For salgsassister, der ikke er omfattet af Funktionærloven, fastsættes følgende opsigelsesvarsler:

Anciennitet	Opsigelsesvarslet
Efter 1 måneds uafbrudt beskæftigelse.	14 dages opsigelsesvarsel fra begge sider.
Efter i alt 4 måneders uafbrudt beskæftigelse.	1 måned til udgangen af en måned fra begge sider.
Efter i alt 2 års uafbrudt beskæftigelse.	Opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side forhøjes til 2 måneder til udgangen af en måned. Fra medarbejderens side er varslet uforandret 1 måned til udgangen af en måned.
Efter i alt 4 års uafbrudt beskæftigelse.	Opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side forhøjes til 3 måneder til udgangen af en måned. Fra medarbejderens side er varslet uforandret 1 måned til udgangen af en måned.

- g) 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 a-kasse/fagforening.

- h) Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til uddannelse efter reglerne i bilag 4 om selvvalgt uddannelse med støtte fra Kompetencefonden.

Stk. 2 Unge under 18

Kun gældende for ungarbejdere, der ikke er omfattet af Funktionærlovens bestemmelser.

For unge under 18 år er opsigelsesvarslene som følger:

Antal måneders uafbrudt beskæftigelse	Opsigelsesvarslet
Efter 1 måneds uafbrudt beskæftigelse.	Opsigelsesvarslet er fra begge sider 14 dage.
Efter i alt 4 måneders uafbrudt beskæftigelse.	Opsigelsesvarslet er fra begge sider 1 måned til udgangen af en måned.
Efter i alt 2 års uafbrudt beskæftigelse.	Opsigelsesvarslet forhøjes fra arbejdsgiverens side til 2 måneder til udgangen af en måned. Fra medarbejderens side er varslet uforandret 1 måned til udgangen af en måned.

§ 18 Tryghedsbestemmelser

- a) Der henvises til Hovedaftalens bestemmelser. Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening har tiltrådt Hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark ved Tiltrædelsesoverenskomst 3.7.1.1 mellem Landsorganisationen i Danmark og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening af 20. september 1993.
- b) Der henvises til Tryghedsaftalen.
- c) Såfremt der ikke ved gennemførte organisationsforhandlinger opnås enighed, har HK HANDEL, inden for en frist af 15 dage efter organisationernes forhandling, ret til at begære sagen gjort til genstand for behandling i Afskedigelsesnævnet.

UDDANNELSE

§ 19 Efteruddannelse – medarbejderopkvalificering

Stk. 1 Formålet med efteruddannelse

På grund af de strukturændringer, der finder sted i erhvervslivet og de kvalifikationskrav, der stilles til den enkelte medarbejder, er en øget uddannelsesindsats nødvendig, for at understøtte såvel faglige kvalifikationer som personlig udvikling.

En systematisk planlægning understøtter arbejdet med at sikre en sammenhæng mellem uddannelsen og medarbejderens mulighed for at leve op til både nutidige og fremtidige jobkrav.

Stk. 2 Hensyn ved planlægningen

Det anbefales, at der ved planlægningen tages udgangspunkt i medarbejderens jobmæssige situation, alder og anciennitet.

Stk. 3 Etablering af uddannelsesudvalg og uddannelsesplanlægning

Organisationerne foreslår, at der i regi af samarbejdsudvalgene etableres paritetisk sammensatte uddannelsesudvalg til fremme af en uddannelsesplanlægning. Tilsvarende uddannelsesplanlægning foreslås iværksat i virksomheder, hvor der ikke forefindes samarbejdsudvalg.

Stk. 4 Organisationernes bistand og principper ved uddannelsesplanlægning

Organisationerne stiller deres erfaring om uddannelsesplanlægning til rådighed og anbefaler, at der inddrages de principper, der er udviklet i Uddannelsesfondens projekt om uddannelsesplanlægning.

1. Kurser, som virksomheden kræver, at salgsassisterne gennemgår, skal finde sted uden løntab.
2. Deltidsansatte salgsassister, som deltager i kurser, får udbetalt almindelig timeløn for de timer, undervisningen overstiger den normale aftalte ugentlige arbejdstid.
3. Hver medarbejder har hvert år ret til, uden løn, at deltage i uddannelse eller efteruddannelse svarende til 2 ugers kursus.
4. For medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i de sidste 2 år, udreder arbejdsgiveren kursusafgifter og eventuelt løntab i det omfang, det offentlige ikke dækker udgifterne til relevante efter- og videreuddannelseskurser godkendt af BA og HK HANDEL. Organisationerne er derfor enige om at anbefale, at der gives medarbejderne passende frihed til at deltage i sådanne kurser.

5. En salgsassistent med en anciennitet i virksomheden på mindst 5 år, der uden egen skyld afskediges efter det fyldte 40. år, og som forventes at blive arbejdsløs efter fratrædelsen, er berettiget til efter samråd med arbejdsformidlingskontoret at deltage i et omskolings- eller efteruddannelseskursus.

Såfremt kursusdeltagelse ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til at deltage i et sådant kursus inden for 3 måneder efter fratrædelsen, hvis vedkommende fortsat er arbejdsløs.

Udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden udredes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige.

Kursets varighed kan højst andrage 2 uger, og det er en forudsætning, at kurset har tilknytning til handels- og kontorfaget og er godkendt af organisationerne.

Ovenstående regler gælder ikke i tilfælde af, at opsigelsen skyldes virksomhedens ophør.

Disse regler gælder ikke for en salgsassistent, der ved fratrædelsen er berettiget til afskedigelsesløn efter Funktionærlovens § 2 a, eller ved sin fratrædelse er berettiget til folkepension, eller hvis salgsassistenten ved sin fratrædelse ikke er til rådighed for arbejdsmarkedet.

6. Medarbejderen har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem af styrke konkurrenceevnen samt virksomhedernes og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

TILLIDSVALGTE

§ 20 Arbejdsmiljø

Stk. 1 Virksomhedens forpligtelse

Virksomheden forpligtes til ved bemanningen af arbejdsstederne at tilgodese hensynet til et godt arbejdsmiljø – såvel fysisk som psykisk – og det skal sikres, at bemanningen er således, at arbejdsbyrden for den enkelte medarbejder ikke er større end fuldt forsvarligt, således at stressprægede arbejdsforhold undgås.

Der henvises til bestemmelserne i lovgivningen om arbejdsmiljø.

Stk. 2 Restitution ved arbejde ved udgangskasser

Parterne er enige om, at der ved arbejde ved udgangskasser i butikker med jævne intervaller skal gives passende tid til afslapning af belastede muskler, f.eks. ved jobrotation.

Kassearbejde må ikke udgøre mere end 2 timer i sammenhæng.

Stk. 3 Kurser til sikkerhedsrepræsentant

Efter aftale med den stedlige ledelse kan sikkerhedsrepræsentanter, uden dækning af løn og omkostninger, deltage i de af FIU godkendte kurser samt til møder, indkaldt af organisationen.

Stk. 4 Behovet for fysioterapeuter

Der er enighed om, at behovet for fysioterapeuter kan behandles i sikkerhedsorganisationen. Medmindre omkostningerne ikke kan afholdes fra anden side, dækkes de af foreningen.

§ 21 Tillidsrepræsentanter

Stk. 1 Valg

- a) Forudsætningen for at indføre bestemmelser for tillidsrepræsentanter er, at der mindst er beskæftiget 4 af denne overenskomst omfattede organiserede medarbejdere i HK i virksomheden.

Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant i Selvstændige Brugsforeninger.

- b) I foreninger med flere butikker, hvor der beskæftiges mere end 4 organiserede medarbejdere i HK pr. butik, kan der dog efter lokal forhandling vælges to eller flere tillidsrepræsentanter.
- c) Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten, jf. stk. 2-5.

Stk. 2 Valgbarhed

- a) Tillidsrepræsentanten skal vælges mellem de anerkendt dygtige organiserede salgsassistenter, der har været uafbrudt ansat i mindst 1 år i brugsforeningsbevægelsen, heraf 3 måneder i samme butik.
- b) Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres dette tal med de organiserede salgsassistenter, der har arbejdet der længst.
- c) Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af HK HANDEL og dette er meddelt BA, og denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Eventuel indsigelse fra virksomhedens side mod det foretagne valg skal være HK HANDEL i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

- d) En tillidsrepræsentant, der indgår en uddannelsesaftale med Brugsforeningen som vokselev, kan dog fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.
- e) BA har over for HK HANDEL påtaleret om valget af tillidsrepræsentant, når begrundet indsigelse fremsættes.

Stk. 3 Tillidsrepræsentantens virke

- a) Når en eller flere organiserede salgsassister, enten fordi de føler sig forurettet eller af andre grunde, ønsker det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at fremføre deres klage eller henstilling for lederen.
- b) Føler den pågældende sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det den pågældende frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er den pågældendes og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.
- c) Det er tillidsrepræsentantens og virksomhedens ledelses pligt under alle forhold at gøre deres bedste for at søge løst ethvert spørgsmål og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet. Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.
- d) Der henvises i øvrigt til "Bilag 17 Procedure for tillidsrepræsentanter", som er aftalt mellem organisationerne.
- e) Uddeleren skal orientere butikkens tillidsrepræsentant på så tidligt et tidspunkt som muligt om nyansættelser, omplaceringer og afskedigelser.
- f) Forhandling om ændringer af hidtidige forhold på den enkelte arbejdsplads skal optages snarest muligt, og som hovedregel senest en måned før ikrafttræden.
- g) Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med ledelsen og muligheden for medlemskab af HK HANDEL. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når butikken har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens. Rammerne for mødet aftales lokalt.

Stk. 4 Klubber og opslag

- a) Hvis medarbejderne i virksomheden slutter sig sammen i en faglig klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

- b) På hver arbejdsplads er det tillidsrepræsentanten tilladt at fremlægge publikationer fra organisationen, opslag og faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmer på et af ledelsen anvist sted.
- c) Hvor der er mulighed herfor, stiller virksomheden lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

Stk. 5 Frihed

- a) Til tillidsrepræsentanten ydes der efter aftale med virksomheden fornøden frihed til at varetage jobbet som tillidsrepræsentant.
- b) Til forhandlingsudvalg i forbindelse med forhandlinger med Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening ydes der nødvendig frihed.
- c) Til uddannelse af tillidsrepræsentanter og klubbestyrelsesmedlemmer yder virksomheden nødvendig frihed efter aftale med ledelsen.

Stk. 6 Vederlag

- a) Aftale om vederlag til tillidsrepræsentanter følger landsoverenskomsten hvad angår reglerne for vederlag og dets størrelse.
- b) Tillidsrepræsentanter der er valgt i henhold til stk. 1 og 2 vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.
- c) Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
- d) Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget
- e) Vederlaget udgør:

For tillidsrepræsentanter der ikke har gennemført den organiserende grunduddannelse:

Valggrundlag	Årligt TR-vederlag
0 - 49	9.000 kr.
50 - 99	16.500 kr.
100 eller derover	33.000 kr.

For tillidsrepræsentanter der har gennemført den organiserende grunduddannelse forhøjes beløbet til:

Valggrundlag	Årligt TR-vederlag
0 - 49	12.000 kr.
50 - 99	20.000 kr.
100 eller derover	40.000 kr.

- f) Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning/vederlag til tillidsrepræsentanten, modregnes dette i ovenstående vederlag.

Stk. 7 Faglig opdatering af tillidshvervet ved ophør

- a) Den medarbejder, der efter den 1. juli 2017 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 opdateringen skal finde sted.
- b) Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.
- c) Medarbejderen deltager i faglig opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.
- d) Ved faglig opdatering kan virksomheden søge støtte til resterende kursusudgifter fra Kompetencefonden efter de gældende regler herfor. Kompetencefonden afsætter de nødvendige midler hertil. Der medgår ikke uger fra selvvalgt uddannelse i forbindelse med den faglige opdatering.

Stk. 8 Afskedigelse

- a) 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.

Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

- b) En tillidsrepræsentant kan ikke meddeles opsigelse, og ansættelsesforholdet kan ikke afbrydes, før spørgsmålet har været forhandlet mellem organisationerne og i tilfælde af fortsat uenighed ved en faglig voldgift.

Fastholdes den påtænkte opsigelse, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet på tidspunktet for forhandlingsbegæringens fremkomst til forbundet.

- c) Såfremt den faglige voldgift fastslår, at der ikke er tvungende årsager til at meddele tillidsrepræsentanten opsigelse, kan en sådan ikke finde sted.
- d) Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

- e) Ansættelsesforholdet kan dog suspenderes, hvis der foreligger sådanne forhold, at en bortvisning kan blive en realitet i henhold til Funktionærlovens § 4. En suspension skal omgående meddeles organisationerne.
- f) En funktionær eller funktionærlignende ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidshvervet. Denne regel er alene gældende for tillidsrepræsentanter, der opsiges efter 1. juli 2017.

Stk. 9 Tillidsrepræsentanternes adgang til IT

Såfremt der på den enkelte tillidsrepræsentants arbejdsplads er mulighed for at have adgang til internettet, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil. Virksomhedens regler vedrørende IT-sikkerhed skal følges.

Arbejdsmiljørepræsentanter skal have tilsvarende adgang.

ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 22 Beklædning

Der ydes arbejdsbeklædning, jf. gældende kæderegulativ.

§ 23 Befordringsgodtgørelse inden for samme Brugsforening

Salgsassistenter, deltidsansatte og salgsassistentelever med skiftende arbejdssted skal have godtgørelse for afholdte rejseudgifter til tog, bus eller andet befordringsmiddel.

§ 24 Kontingentforhold

I butikker, hvor der udbetales løn via Coop Danmarks lønsystem, kan medarbejderen ved henvendelse til sin lokale HK-afdeling aftale, at kontingentet til HK trækkes over lønnen.

§ 25 Regler for behandling af faglig strid

Som retsligt grundlag i overenskomstforholdet gælder den mellem Landsorganisationen i Danmark og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening til enhver tid aftalte hovedaftale.

Bilag 1 - Aftale om reduktion for fleksjobbere

Ved møde den 18. januar 2010, samt efterfølgende mailkorrespondance er der opnået enighed om at reduktion i overenskomstens § 1 for fleksjobbere skal forstås således:

En fleksjobber reduceres i uger med søgnehelldage, herunder juleaftens- og grundlovsdag, efter det faktiske antal aftalte arbejdstimer – uanset om der gives løn efter et højere timeantal.

- Eks. 1:
En fleksjobber, der får løn for 37 timer, men arbejder 20 timer, reduceres 20 timer.
- Eks. 2:
En fleksjobber, der får løn for 27 timer, men arbejder 12 timer, reduceres efter 12 timer.
- Eks. 3:
En fleksjobber, der får løn for 37 timer og arbejder 37 timer, reduceres efter 37 timer.
- Eks. 4:
fleksjobber, der får løn for 25 timer og arbejder 25 timer, reduceres for 25 timer.

Såfremt der ved fremtidige overenskomstforhandlinger sker ændringer i overenskomstens § 1 om reduktion, der har betydning for overstående aftale, optages der forhandlinger om fortolkningen.

Bilag 2 – Fonde

LO's Oplysnings og Uddannelsesfond

Parterne er enige om, at der skal ydes 42 øre pr. arbejdstime til uddannelsesformål for tillidsrepræsentanter og andre lønmodtagere. Beløbet forhøjes til 45 øre pr. 1. januar 2018. Bidraget til fonden forhøjes med 2 øre fra 45 øre til 47 øre pr. 1. januar 2022.

Beløbet fordeles med 1/4 til disposition for BA og 3/4 for LO.

Uddannelses- og samarbejdsfond

Uddannelses- og Samarbejdsfonden har til formål at finansiere vederlag til tillidsrepræsentanter og andre generelle samarbejdsrelaterede formål. Vederlag til tillidsrepræsentanter ydes efter samme principper som i sammenligningsområdet. Finansieringen udgør indbetaling fra BA på 20 øre pr. præsteret arbejdstime pr. år. Bidraget kan reguleres, såfremt fondes opgaver med finansieringen af vederlag til tillidsrepræsentanterne nødvendiggør dette.

Indbetaling til uddannelses- og samarbejdsfonden:	Den 1. januar 2023	Den 1. januar 2025
	0,50 kr.	0,60 kr.

Den samlede indbetaling til Fonden fordeles på følgende måde:

5 øre anvendes til at fremme kendskabet og anvendelsen af Kompetencefondens midler, da parterne er enige om, at der ikke skal indføres en ordning med uddannelsesambassadører på overenskomstområdet.

20 øre anvendes til at finansiere vederlag til tillidsrepræsentanter og andre generelle samarbejdsrelaterede formål.

Den resterende indbetaling deles mellem HK Handel og BA.

Nye virksomheder under BA, som ikke tidligere har været omfattet af parternes overenskomst, kan kræve, at bidrag til Uddannelses- og Samarbejdsfonden først påbegyndes indbetalt 1 år og 6 måneder efter indmeldelsen.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med ikrafttrædelse af overenskomsten, hvornår indbetalingen påbegyndes.

Kompetencefonden – Kursus for dig

Virksomheden betaler med virkning fra 1. april 2009 400 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten til parternes kompetencefond Kursus for Dig. For deltidssansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Uddannelsesudviklingsfond

Fra 1. oktober 1997 indbetales 5 øre pr. arbejdstime til den mellem HK og BA oprettede UU-fond.

Feriefonden

Ikke afholdte og ikke overførte feriefridage, som ikke er omfattet af en feriehindring, kan således ikke udbetales, men tilfalder den af parterne oprettede Feriefond.

Bilag 3 – Bestyrelsesarbejde

A. Medarbejderrepræsentanter i bestyrelser

I foreninger, der opfylder betingelserne i Aktieselskabsloven om medarbejderrepræsentation i bestyrelsen (35 ansatte), omfattes medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter af overenskomstens § 21, stk. 7.

B. Coop Amba's bestyrelse

Medarbejdervalgte medlemmer i Coop Amba's bestyrelse omfattes af overenskomstens § 21, stk. 7.

C. Kompetencefondens bestyrelse

Medarbejdere, der sidder i Kompetencefondens bestyrelse har ret til frihed med løn til at deltage i et årligt erfaringsmøde afholdt af HK Handel. Løn og transport dækkes af kompetencefonden.

Bilag 4 – Uddannelse

A. Uddannelsesudvalg

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalg, der skal arbejde for at fremme uddannelsesplanlægning for butiksmedarbejdere inden for brugsforeningsområdet.

B. Faglig kvalifikation

For at sikre den nødvendige opkvalificering af medarbejderne, og derigennem at forbedre virksomhedens konkurrenceevne, opfordrer overenskomstens parter ufaglærte medarbejdere og deres arbejdssted til at tilrettelægge en uddannelsesplan, der fører frem til faglært uddannelse af medarbejderen.

Med henblik på at opnå eftergodkendelse inden for en periode på 3 år, gives der den enkelte medarbejder ret til 5 ugers frihed pr. år til at deltage i kurser inden for arbejdsmarkedsuddannelsessystemet (AMU/HE) under forudsætning af, at:

- Medarbejderen er fyldt 25 år
- Medarbejderen har 4 års anciennitet inden for detailhandlen, heraf 2 år i den pågældende brugsforening
- Medarbejderen kan opnå merit for minimum $\frac{3}{4}$ af uddannelsestiden (den praktiske del)
- Medarbejderen har et teoretisk efterkvalificeringsbehov på højst 15 uger, f.eks. opgjort via individuelt kompetenceafklarende forløb
- Uddannelsesforløbet aftales med den pågældende brugsforening (uddeleren – både den praktiske og teoretiske del samt fagprøve)
- I perioden for faglig kvalificering er der ingen øvrig frihed til efter- og videreuddannelse.

Ændres forudsætningerne for eftergodkendelse, er parterne enige om at optage forhandlingerne med henblik på at tilpasse bestemmelsen, så eftergodkendelse kan opnås.

Der kan i overenskomstperioden søges om dækning gennem Kompetencefonden.

C. Selvvalgt Uddannelse med støtte fra Kompetencefonden

- a) Alle medarbejdere herunder elever med mere end 3 måneders anciennitet omfattet af denne overenskomst har ret til frihed til selvvalgt uddannelse i op til 2 uger om året.
- b) Den enkelte medarbejder kan opspare/overføre ikke forbrugt frihed til selvvalgt uddannelse i op til 3 år – svarende til 6 ugers frihed i det 3. år. De ældste uger bruges først.
- c) Aftale om opsparring/overførsel af frihed til selvvalgt uddannelse bekræftes skriftligt mellem medarbejderen og dennes chef.

- d) Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukninger eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har 6 måneders anciennitet i Brugsforeningen, har ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden, med tilskud fra kompetencefonden.

Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke forbrugt frihed fra Kursus for Dig, i op til 2 uger. Yderligere opsparede uger til selvvalgt uddannelse kan ikke bruges, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre Brugsforeningen og medarbejderen har aftalt eller aftaler andet. De ældste uger bruges først.

Medarbejdere som indgår i et fagligt opkvalificeringsforløb, der fører frem til en faglig uddannelse indenfor detailbranchen, kan søge Kompetencefonden – Kursus for dig om støtte til kursusgebyr, transport, evt. kursusmateriale samt løntabsgodtgørelse, til gennemførelsen af den planlagte uddannelse på op til 5 uger om året, i den periode hvor den faglige kvalificering gennemføres efter aftale med Brugsforeningen.

Det er en betingelse for støtte fra Kompetencefonden, at medarbejderen samtidig søger VEU-godtgørelse eller om Statens Voksenuddannelsesstøtte.

- e) Aftale om uddannelsesløft.

Der gives ret til et uddannelsesløft til fuldt akademiuddannelsesniveau (60 ECTS-point) over en 3-årig periode. Dette indebærer frihed til uddannelsesforløbet på op til i alt 12 uger, svarende til 10 dages frihed pr. akademimodul af 10 ECTS-point.

Forudsætningerne for løftet er:

- Uddannelsesforløbet aftales med arbejdsgiver
 - Medarbejderen forbruger ret til i alt 6 års selvvalgt uddannelse, hvoraf der er akkumuleret i to forudgående år (år 1 og 2), inden uddannelsen påbegyndes og gennemføres (år 3, 4 og 5)
 - De 10 dages selvvalgt uddannelse, som optjenes i det førstkommande år efter afsluttet akademiuddannelsesforløb (år 6), anses ligeledes for forbrugt i forbindelse med uddannelsesforløbet
 - Medarbejderen modtager sin sædvanlige løn under uddannelsen samt dækning af kursusgebyr, materiale m.m. som sædvanligt ved selvvalgt uddannelse
- f) Individuel Kompetence Afklaring (IKA)

Der er enighed om, at der til organiserede ufaglærte salgsassistenter med mere end 4 års anciennitet i detailhandelen tilbydes en individuel kompetenceafklaring på en erhvervsskole som forberedelse til en personaleudviklingssamtale.

D. Kompetencefonden – Kursus for dig

Kompetencefondens dækning ved selvvalgt uddannelse.

Virksomheden betaler med virkning fra 1. april 2009 400 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten til parternes kompetencefond Kursus for Dig. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Parternes kompetencefond Kursus for Dig giver medarbejderne mulighed for at deltage i selvvalgt kompetenceudvikling under forudsætning af, at der er fondsmidler til dækning af omkostningerne.

Ud over afholdelse af omkostningerne, kan fonden også yde op til 85 % løntabsdækning til medarbejderne.

I overenskomstperioden ændres således at kompetenceudviklingsfonden kan yde op til 100 % løntabsdækning.

Medarbejdere som indgår i et fagligt opkvalificeringsforløb, der fører frem til en faglig uddannelse indenfor detailbranchen, kan søge Kompetencefonden – Kursus for dig om støtte til kursusgebyr, transport, evt. kursusmateriale samt løntabsgodtgørelse til gennemførelsen af den planlagte uddannelse på op til 5 uger om året, i den periode hvor den faglige kvalificering gennemføres efter aftale med Brugsforeningen.

Det er en betingelse for støtte fra Kompetencefonden, at medarbejderen samtidig søger VEU-godtgørelse eller om Statens Voksenuddannelsesstøtte.

Kompetencefondens dækning ved Aftale om uddannelsesløft

I det omfang anvendelsen af Kompetencefonden, jf. Aftale om uddannelsesløft, skaber et stort pres på midlerne i fonden, er parterne enige om, at man i bestyrelsen fastsætter grænserne for anvendelse til dette formål.

Brugsforeningen kan søge Kompetencefonden om 100 % lønkomensation til sådanne aftaler, opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet SVU. Dette gælder tillige selvadministrerende virksomheder.

Kompetencefondens bestyrelse fastlægger anbefalede akademiforløb med udgangspunkt i den eksisterende positivliste.

Aftalen træder i kraft pr. 1. september 2017. Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperiode. Forsøgsordningen bortfalder således pr. 28. februar 2025.

E. Uddannelse ved opsigelse

Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelse er opfyldt:

- A. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetencefonden kan kræve dokumentation fra begge parter.
- B. Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra Kompetencefonden om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
- C. Den pågældende medarbejder fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Kompetencefonden viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
- D. Kompetenceudvikling med støtte fra Kompetencefonden skal være gennemført senest 3 måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.

Støtten fra Kompetencefonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet.

F. EUX elevers tilskud til uddannelse

Med det formål at flere elever med EUX fortsætter i hovedforløbet og får en praktikplads på detailhandelsuddannelsen, indføres som en forsøgsordning i overenskomstperioden mulighed for, at elever med EUX, der er i hovedforløb på detailhandelsuddannelsen, kan søge Kompetencefonden om tilskud til uddannelsen. Der kan ansøges om tilskud til dækning af udgifter forbundet med elevernes studierejser under uddannelsen og til betaling for privatisteksaminer på et erhvervsakademi med afsæt i gennemførte moduler i erhvervsuddannelsen på tilsvarende niveau.

Der kan som udgangspunkt maksimalt anvendes et beløb svarende til 10 % af den årlige indbetaling til Kursus for dig til sådanne tilskud. Fondens bestyrelse kan dog løbende vurdere behovet for yderligere midler, hvis formuen har en størrelse, der gør, at anden selvvalgt uddannelse ikke må afvises.

Aftalen træder i kraft den 1. marts 2023 og bortfalder den 28. februar 2025.

G. Faglig anerkendelse

En medarbejder, der ikke har gennemført detailhandelsuddannelsen, kan blive indstillet til opnåelse af faglig anerkendelse hos HK HANDEL og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening, hvis følgende forudsætninger er opfyldt:

- 1. Medarbejderen har mindst 6 års beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.

2. Medarbejderen har været beskæftiget med arbejdsfunktioner svarende til faglært butiksarbejde i mindst 4 år. Faglært butiksarbejde defineres nærmere af HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver med afsæt i bl.a. praktikmålene for detailhandelsuddannelsen.
3. Medarbejderen tilkendegiver at gennemføre kompetencegivende uddannelse på et højere niveau end den obligatoriske detailhandelsuddannelse. Uddannelsen aftales med virksomheden. HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver udarbejder en positivliste over uddannelse, der giver adgang til at søge faglig anerkendelse.
4. Medarbejderen har ret til op til 3 ugers frihed til at opnå faglig anerkendelse inden for overenskomstens dækningsområde.

Udgifterne til uddannelsen dækkes af Kompetencefonden.

I perioden, hvor medarbejderen deltager i faglig anerkendelse, er der ingen øvrig frihed til efter- og videreuddannelse.

Faglig anerkendelse kan opnås ved, at den pågældende leder og tillidsrepræsentanten i butikken/varehuset over for HK HANDEL og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening indstiller medarbejderen hertil. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, er det den pågældende leder og Regionstillidsrepræsentanten, der skal indstille til HK HANDEL og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening.

På baggrund af indstillingen træffer HK HANDEL og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening herefter afgørelse om, hvorvidt medarbejderen lever op til forudsætningerne for tildeling af faglig anerkendelse.

Endelig faglig anerkendelse opnås fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har gennemført og bestået den aftalte uddannelse. Uddannelsen skal gennemføres og bestås inden for en periode på 2 år fra det tidspunkt, hvor HK HANDEL og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening har givet besked om, at ovenstående forudsætninger for faglig anerkendelse i pkt. 1-3 er opfyldt. Når uddannelsen er gennemført og bestået, gives der besked til HK HANDEL og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening, som sender et bevis for opnåelse af faglig anerkendelse til lederen og medarbejderen.

Fra førstkommande lønperiode efter beviset er modtaget, aflønnes medarbejderen efter overenskomstens sats for faglærte.

Aftalen er en forsøgsordning, der træder i kraft den 1. januar 2021 og bortfalder den 28. februar 2025.

H. Fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

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

Bilag 5 – Øvrige

A. Ansættelsesbevis

1. Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt følgende fravigelser fra loven.

2. Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Rejses der krav, der udelukkende relaterer sig til, at ansættelsesbeviset er mangelfuldt, gælder følgende:

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening, kan virksomheden ikke pålægges at udrede bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

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

Hvis krav om mangelfuldt ansættelsesbevis er rejst sammen med andre krav, hvori medarbejderen ikke får medhold, kan virksomheden ligeledes undgå at udrede en bod/godtgørelse ved iagttagelse af ovennævnte frister.

3. Sager, om hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.
4. Hvis en medarbejder ansat før 1. juli 1993 måtte ønske et ansættelsesbevis, jf. stk. 1, og medarbejderen fremsætter anmodning herom, skal virksomheden, inden 2 måneder efter anmodningen, fremkomme med de behørigte oplysninger.

B. Lov om butikstid

Såfremt der sker ændringer i lov om butikstid, optages der forhandling om hensyntagen til disse.

C. Delikatesseassistenter

Udlærte delikatesse- og cafeteriaassistenter, der arbejder i delikatesser under HK-overenskomsten, aflønnes som faglærte i.h.t. overenskomstens § 2.

D. Justering af omsætningsgrænser

Det aftales, at der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne foretages en justering af omsætningsgrænser og beløb i § 2, stk. 8, samt § 12, stk. 6 og 8.

E. Beskyttede stillinger

Der optages drøftelse mellem parterne om retningslinjer for beskyttede stillinger.

F. Ferieaftale

Overenskomstens bestemmelser om feriefridage er kollektivt aftalt, og kan således ikke henføres til Ferieloven.

Parterne har dog aftalt optjening og afholdelse i overensstemmelse med Ferielovens regler herom, hvorved forstås optjening via en forhøjet feriegodtgørelse, og afvikling med Ferielovens varslingsregler.

Ikke afholdte og ikke overførte feriefridage, som ikke er omfattet af en feriehindring, kan således ikke udbetales, men tilfalder den af parterne oprettede Feriefond. Ferie optjent i henhold til Ferieloven behandles efter reglerne i denne.

Bilag 6 – Ubekvemmelighedstillæg/§ 3 butikker

Ubekvemmelighedstillæg / § 3 butikker

I områder omfattet af § 3 i lov om butikstid (eksl. havecentre) ydes for arbejde indenfor normal effektiv ugentlig arbejdstid på 37 timer pr. uge, jf. § 1 A, stk. 1, følgende tillæg pr. præsteret normal arbejdstime:

Tillæg for at arbejde på særlige tidspunkter	Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
Hverdage kl. 18.00 - 23.00	29,00 kr.	30,00 kr.
Hverdage kl. 23.00 - 06.00	38,95 kr.	40,30 kr.
Lørdage kl. 15.00 - 24.00	51,00 kr.	52,80 kr.
Søn- og helligdage kl. 00.00 - 24.00	59,29 kr.	59,29 kr.

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

For medarbejdere ansat efter den 1. marts 2011 med en arbejdstid på 8 timer eller derunder pr. uge er tillægget halvdelen af de nævnte satser. Såfremt den planlagte arbejdstid over en 12 ugers periode overstiger 96 timer, udbetales hele satser for samtlige tillægsbelagte timer. Hvis den præsterede arbejdstid i enkelte tilfælde ved frivillig bytning af vagter eller ekstraordinær sygdom overstiger 104 timer over en 12 ugers periode udbetales hele satser for samtlige tillægsbelagte timer.

Tillægget ydes for halve timer. Tillægget ydes ikke ved overarbejde og fridage, men under sygdom, ferie og graviditet i det omfang, den tillægsbelagte tid indgår i den faste arbejdsplan.

Hvis en medarbejder inden for en 12 ugers arbejdsplan arbejder mere end 5 søndage i perioden, ydes der for den 6. søndag og følgende søndage, udover det normale søndagstillæg, merbetaling pr. time på 1/3 af en timeløn eller 20 minutters frihed pr. arbejdstime.

Arbejdstiden tilrettelægges på 5 af ugens 7 dage, og der tilstræbes en turnusperiode på 12 uger.

Arbejdsugen regnes fra mandag til søndag.

Endvidere kan den ugentlige fridag i tilfælde af andre medarbejders sygdom flyttes til en anden dag i samme uge mod betaling af et tillæg på kr. 13,50 pr. arbejdstime pr. 1. marts 2012, kr. 13,70 pr. arbejdstime pr. 1. marts 2013.

I § 3-området skal der være beskæftiget voksen arbejdskraft mindst svarende til en fuldtidsansat.

Såfremt en medarbejder beskæftiges i såvel § 3 butik som § 1 butik, kan medarbejderen alene arbejde en aften om ugen efter kl. 18.00 uden overtidbetaling.

Medarbejdere beskæftiget i § 3-områder sikres mindst 3 timers beskæftigelse pr. arbejdsdag.

For medarbejdere der oplyser, at de er tilmeldt SU-berettiget uddannelse, eller går i folkeskolens 10. klasse, skal arbejdstiden på skoledage udgøre mindst 2 timer.

For unge under uddannelsespligt, jf. bekendtgørelse om unges arbejde, er minimumsbetalingen 2 timer pr. dag på skoledage.

Bilag 7 – Overenskomstfravigende aftaler

A. Hjemmel til indgåelse af overenskomstafvigende aftaler

På samme måde og under samme vilkår som i sammenligningsområdet er der enighed om, hermed at skabe hjemmel til at der indgås aftaler som er overenskomstafvigende. Sådanne aftaler skal – for at være gyldige – godkendes af overenskomstparterne.

Bilag 8 – Ligeløn

A. Ligeløn

Parterne ønsker at skabe de bedste rammer for kvinder og mænd på overenskomstområdet, således at de ud fra deres individuelle forudsætninger og ønsker har lige rettigheder og vilkår – og dermed også lige muligheder.

Parterne ønsker således at fastholde og udbygge en høj deltagelse af både mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked, hvor erhvervsfrekvensen for kvinder internationalt set er blandt de højeste.

Ligeløn er en naturlig del af et moderne og dynamisk arbejdsmarked.

Der er således enighed om, at køn ikke må tillægges betydning ved den enkelte virksomheds fastsættelse af medarbejdernes løn.

Parterne ønsker med aftalen, at der skabes øget fokus på at sikre, at mænd og kvinder får ligeløn for samme arbejde eller arbejder, der kan tillægges samme værdi.

Der er derfor enighed om at understøtte de enkelte virksomheder og medarbejders stadige arbejde med at sikre ligelønsprincippernes efterlevelse.

Parterne har derfor indgået følgende aftaler:

B. Aftale om implementering af ligelønsloven

§ 1 Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2

Enhver virksomhed skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejder, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige medarbejdere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3

Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 2 Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en medarbejder på grund af køn behandles ringere, end en anden medarbejder bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvindelig medarbejder i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille medarbejdere af det ene køn ringere end medarbejdere af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3

Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som medarbejderen som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra virksomheden i penge eller naturalier.

- § 3** En medarbejder, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2

En medarbejder, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

- § 4** En medarbejder har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

- § 5** En virksomhed må ikke afskedige eller udsætte en medarbejder, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra virksomhedens side, som reaktion på en klage, eller fordi medarbejderen eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En virksomhed må ikke afskedige en medarbejder eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 6, stk. 1.

Stk. 2

Det påhviler virksomheden at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at medarbejderen har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis medarbejderen påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk.3

En afskediget medarbejder kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

- § 6** En virksomhed med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af medarbejderne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser, er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2

Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Virksomheden har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3

Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Dansk Arbejdsgiverforening, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Virksomheden kan alternativt uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 hos Danmarks Statistik.

Stk. 4

Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis virksomheden indgår aftale med medarbejderne på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

- § 7** En medarbejder, som ikke mener, at virksomheden overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2

Hvis en medarbejder, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det virksomheden at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

- § 8** Hvor HK HANDEL finder baggrund for en ligelønssag, kan der inden forhandlingen afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af parterne.

Stk. 2

I forbindelse med besigtigelse/forhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

- § 9** Overtrædelse af §§ 1-5 og § 7, stk. 2, i nærværende implementeringsaftale kan indbringes for enten det mellem parterne oprettede ligelønsnævn eller ved de civile domstole. HK HANDEL har valgt forum, når der er indgivet klageskrift/stævning. Uanset forumvalg skal de sædvanlige forhandlingsmuligheder være udtømte. Øvrige sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller tilsvarende implementeringsaftaler skal føres ved det mellem parterne oprettede ligelønsnævn eller det ligelønsnævn, der er aftalt tilknytning til.
- § 10** Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system, jf. dog denne aftales § 9. Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

I fornyelsesperioden etablerer parterne, i regi af et paritetisk nedsat udvalg et Ligelønsnævn, på baggrund af de regler vedrørende et sådant nævn, der bliver vedtaget i regi af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL.

Bilag 9 – Vikarer

A. Vikardirektivet

I fornyelsesperioden optages forhandlinger vedrørende implementeringen af vikardirektivet, når Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL har indgået en lignende aftale.

B. Protokollat vedr. vikarer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt mod et vikarbureau, som ikke har tiltrådt en overenskomst (og derfor er omfattet af vikarloven), skal brugervirksomheden, som vikaren er udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymmer virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører for virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauer, der har tiltrådt overenskomsten, er ansvarlig for overenskomsten mv. er overholdt for vikarerne.

Brugervirksomheden hæfter ikke for vikarbureauets eventuelle overtrædelser, men alene for overholdelsen af oplysningspligten.

Nærværende aftale træder i kraft den 1. marts 2014 og gælder for sager, der er rejst efter denne dato.

Bilag 10 – Velfærd

A. Velfærd

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden optages drøftelser om aftale om velfærd på grundlag af den mellem HK HANDEL og Dansk Erhverv indgåede aftale af 27. februar 2007.

B. Aftale om velfærd

Drøftelserne 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 fortsættes i overenskomstperioden.

C. Chikane og vold

Drøftelserne mellem parterne om på hvilken måde rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen kan implementeres i overenskomsten fortsættes i overenskomstperioden.

D. Natarbejde

Natarbejdere er medarbejdere, der inden for natperioden kl. 23.00 til kl. 06.00:

- a) Normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller,
- b) Udfører mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejdere.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter aftalen bliver klassificeret som natarbejder, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal forestås af sundhedsfagligt uddannet personale, der har autorisation (læger og sygeplejersker) og viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbreds problemer.

Rapport til arbejdsmiljøudvalget

Parterne finder det naturligt, at arbejdsmiljøudvalget på virksomheden på eget initiativ fører kontrol med, om helbredskontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Parterne er enige om, at det kan være hensigtsmæssigt at afholde drøftelser med tillidsrepræsentanten, og hvor en sådan ikke findes med medarbejderne evt. med SU, forinden Brugsforeningen indfører natarbejde.

Bilag 11 – Fremme mulighederne for øget beskæftigelse

A. Fremme mulighederne for øget beskæftigelse

Med henblik på at imødekomme et gensidigt ønske om at øge beskæftigelsen og fleksibiliteten samt styrke den enkelte medarbejders tilknytning til brugsforeningen, er der enighed om, at dette kan ske ved en øget opmærksomhed på:

- a) En rettidig og hensigtsmæssig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger.
- b) Medarbejdernes individuelle ønsker om ned- og opnormering af deres plantid.
- c) Udbud af ledige timer til medarbejderne under hensyn til driften og fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Bilag 12 – Tryghedsaftale

§ 1 Aftalens gyldighedsområde

Aftalen vedrører de medarbejdere der er omfattet af den mellem HK HANDEL og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening indgåede overenskomst, når der er aftalt joblønsansættelser.

§ 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 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.

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 langtidsplanlægning og ved omskoling og/eller flytning, evt. med økonomisk støtte.
- Stk. 4 Ved fuldt bortfald af stillinger under omstændigheder, der er nævnt i stk. 1, pkt. a og b, skal der søges tilbudt berørte medarbejdere anden passende beskæftigelse i den pågældende brugsforening, anden butik indenfor brugsforeningsområdet eller andre selskaber med direkte eller indirekte tilknytning til brugsforeningsbevægelsen.

Om et beskæftigelsestilbud er passende, vurderes konkret i forhold til medarbejderens hidtidige stilling, uddannelse og evner. Et stillingstilbud er ikke passende, såfremt det indeholder forringelser i forhold til rejseafstand fra bopæl til arbejdssted, stillingsindhold og indtjening, som går væsentligt ud over grænsen for ændringer, der kræver personligt opsigelsesvarsel.

- Stk. 5 Kan der ved opsigelse af grunde, som nævnt i stk. 1, pkt. 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 § 2 a, beregnes således på grundlag af uafbrudt anciennitet:

Efter antal hele ansættelsesår	Pct. af månedslønnen ved opsigelsens udløb	Dog mindst på fuldtid pr.1. juli 2013
6	70	24.682
7	95	24.682
8	110	28.578
9	120	31.179
10	130	33.777
11	140	36.376
12	150	38.974
13	160	41.571
14	170	44.167
15	180	46.766
16	190	49.365
17	200	51.964

Medarbejdere, der ikke har ret til fratrædelsesgodtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2 a, har dog efter 12 hele ansættelsesår ret til 200 %, og efter 17 hele ansættelsesår ret til 300 %, af månedslønnen ved opsigelsens udløb.

Ovennævnte beløb reguleres i henhold til COOP Danmark og Handelsrådets Koordinationsudvalgs aftale.

De faste kronebeløb beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte. Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales sammen med sidste normale lønudbetaling. Afviser medarbejderen et tilbud om passende beskæftigelse, udbetales der ingen fratrædelsesgodtgørelse, uanset medarbejderens begrundelse for afvisningen.

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 overgangsbeløb, 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 skal have en kopi af en skriftlig advarsel medmindre medarbejderen ikke ønsker dette.

§ 8 Gyldighed

Aftalen afløser tidligere gældende tryghedsaftale og træder i kraft 1. marts 2017 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2020.

Aftalen er indgået under den forudsætning, at Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening 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 19. maj 2017.

For Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening
Torben Jensen, Lars Iversen

For Selvstændige Brugsers Landsklub
og HK Handel Birgitte Hesselbjerg

Bilag 13 - Praktik og aflønning

Adgangsvej	1. år	2. år	3. år	4. år
Praktikadgangsvej	X	X	X	X
HG1		X	X	X
HG1 og HG2			X	X
HH			X	X
Stud. eks./HF/HTX*			X	X

*) Hvis uddannelsesaftalen inkluderer 2. skoleperiode (18 uger) eller dele heraf, starter aflønning med 2. lønningsår.

Bilag 14 – Reduktionstabel

**Reduktion af arbejdstiden i søgne-
helligdagsuger omregnet til »rigtige«
minutter.**

Sådan bruger du reduktionstabellen:

I yderste venstre kolonne finder du dit plantimetal og går herefter ud under kolonnen med det antal søgnehelligdage, der er i ugen. Tallet i kolonnen er det antal timer din arbejdstid skal reduceres med.

Reduktionen kan lægges i hele 12 ugers planen. Den skal så vidt muligt lægges som hele dage.

Eksempler:

I en uge med 1 søgnehelligdag, og du er ansat på 37 plantimer er reduktionen 7 timer og 24 minutter.

I en uge med 2 søgnehelligdage, og du er ansat på 29 plantimer er reduktionen 11 timer og 36 minutter.

NB:

Der reduceres ikke for ansatte med 10 timer og derunder.

Plantimer	1	2
37.00	7.24	14.48
36.30	7.18	14.36
36.00	7.12	14.24
35.30	7.06	14.12
35.00	7.00	14.00
34.30	6.54	13.48
34.00	6.48	13.36
33.30	6.42	13.24
33.00	6.36	13.12
32.30	6.30	13.00
32.00	6.24	12.48
31.30	6.18	12.36
31.00	6.12	12.24
30.30	6.06	12.12
30.00	6.00	12.00
29.30	5.54	11.48
29.00	5.48	11.36
28.30	5.42	11.24
28.00	5.36	11.12
27.30	5.30	11.00
27.00	5.24	10.48
26.30	5.18	10.36
26.00	5.12	10.24
25.30	5.06	10.12
25.00	5.00	10.00
24.30	4.54	9.48
24.00	4.48	9.36
23.30	4.42	9.24
23.00	4.36	9.12
22.30	4.30	9.00
22.00	4.24	8.48
21.30	4.18	8.36
21.00	4.12	8.24
20.30	4.06	8.12
20.00	4.00	8.00
19.30	3.54	7.48
19.00	3.48	7.36
18.30	3.42	7.24
18.00	3.36	7.12
17.30	3.30	7.00
17.00	3.24	6.48
16.30	3.18	6.36
16.00	3.12	6.24
15.30	3.06	6.12
15.00	3.00	6.00
14.30	2.54	5.48
14.00	2.48	5.36
13.30	2.42	5.24
13.00	2.36	5.12
12.30	2.30	5.00
12.00	2.24	4.48
11.30	2.18	4.36
11.00	2.12	4.24
10.30	2.06	4.12
10.00	2.00	4.00

Bilag 15 - Protokollat om ferie

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 i 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 stk. 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 begyndelses 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.

6. Andre aftaler

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

For HK HANDEL:
Mette Høgh

For Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening: Majken Skovgaard

Bilag 16 - Protokollat om feriefridage

Overenskomstens bestemmelser om feriefridage er kollektivt aftalt, og kan således ikke henføres til Ferieloven.

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 HK Handel og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening:

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 opsparring 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. Fritvalgsordning

For medarbejdere, der er omfattet af en overenskomstaftalt fritvalgsordning, gælder i øvrigt følgende:

1. I fritvalgsordningen for Brugsforeningen indgår værdien af feriefridage. Der kan således frit vælges opsparing af et antal feriefridage. Den del, der ikke anvendes til feriefridage, udbetales løbende direkte til medarbejderen som løn eller til pension.

Sammensætningen af feriefridage, løn og pension er et medarbejdervalg.

2. Såfremt medarbejderen ikke foretager et valg, opspares til 5 feriefridage og den resterende del udbetales som løn.
3. Der kan vælges hver måned med virkning fra den efterfølgende måned, dog højst 2 gange ind en for løbende 12 måneder.

Bilag 17 - Procedure for tillidsrepræsentanter

Af hensyn til det bedst mulige samarbejdsforhold mellem Brugsforeningerne og tillidsrepræsentanterne er Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og HK HANDEL enige om, at følgende forhold praktiseres, hvorved tillidsrepræsentantinstitutionen kommer til at virke efter hensigten, som formidler af kontakten mellem ledelse og medarbejdere.

Valg af tillidsrepræsentant

Hurtigst muligt efter valget kontakter tillidsrepræsentanten virksomhedens ledelse for at meddele dette. Valget er først gyldigt, når det er bekræftet af forbundet og meddelt Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening.

Tillidsrepræsentantens virke

Tillidsrepræsentanten skal vedrørende alle forhold kontakte den forretningsmæssige leder.

Ethvert spørgsmål, som bliver rejst blandt organiserede medarbejdere angående løn- og arbejdsforhold, skal forhandles mellem lederen og tillidsrepræsentanten, og den enkelte medarbejder kan deltage i drøftelserne.

Meddelelser vedrørende lønforhold, ansættelser og afskedigelser tilstilles den enkelte medarbejder samt kopi eller orientering til tillidsrepræsentanten.

På hver virksomhed bør der aftales faste tider, hvor ledelse og tillidsrepræsentant taler sammen.

Tillidsrepræsentanten skal forebringe sager til afgørelse snarest muligt efter deres opståen, og begge parter skal medvirke til, at de trufne aftaler følges.

Aftaler mellem tillidsrepræsentant og ledelse, der vedrører de overenskomstsmæssige aftaler eller gældende love, skal godkendes af de forhandlingsberettigede organisationer.

Det tilstræbes, at virksomheden giver tillidsrepræsentanten informationer i så god tid i forvejen, at man kan drøfte de enkelte forhold igennem, inden der skrives til handling, dog således, at den medarbejder, det berører, på samme tid får information fra tillidsrepræsentanten og virksomheden, f.eks. ved afskedigelser.

Optagelse af forhandlinger

Ved forhandlinger, som vedrører alle medarbejdere, f.eks. arbejdstid, skal der optages forhandlinger senest en måned før ikrafttrædelsen, og ethvert forslag skal være udarbejdet skriftligt.

Såfremt parterne ikke lokalt kan blive enige, står det parterne frit for at få sagen forhandlet mellem Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og HK HANDEL.

Mellem HK-klubben og virksomheden bør der udarbejdes forslag, som tager sigte på at fremme indsatsen på den enkelte arbejdsplads.

Tillidsrepræsentanten bør have mulighed for at tale med nyansatte medarbejdere den første arbejdsdag.

Uddannelse af tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanterne bør gennemgå forbundets uddannelse for tillidsrepræsentanter, hvor forbundet betaler tabt arbejdsfortjeneste, og virksomheden yder frihed de pågældende dage. HK informerer virksomheden om uddannelsen samt ansøger om frihed til de pågældende. Der trækkes 1/25 pr. dag i lønnen.

Frihed til forhandlinger

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter har frihed til at varetage kollegernes interesser i det omfang, det er nødvendigt. Virksomhedens ledelse skal informeres, når vedkommende har tillidsarbejde i arbejdstiden, og forpligter sig til i størst mulig udstrækning at give frihed, herunder enkelte dage, til møder vedrørende information af tillidsrepræsentanter.

Tillidsrepræsentanter i Brugsforeningerne, som vælges til forhandlingsudvalget under HK HANDEL - maksimum 5 - har frihed med løn til at deltage i forhandlinger med Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening.

Virksomheden stiller fornøden arbejdskraft til rådighed for udskrivning af motiverende forslag til virksomheden.

Bilag 18 - Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet

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.

Bilag 19 - Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse

Parterne er enige om, at løndannelsen i butiksoverenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af butiksoverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale herom.

Hvor der er indgået aftale om kollektive lønforhandlinger, er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

Parterne kan opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bla. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Uden at forpligte de lokale parter kan HK Handel og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

Bilag - 20 Samlet lønoversigt (overenskomstens lønsatser)

Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter (forskuiddtstillæg)

For arbejde inden for normal ugentlig arbejdstid, jf. § 1 stk. 1, betales følgende tillæg pr. normal arbejdstime:

Tillæg for at arbejde på særlige tidspunkter		Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
Hverdage	kl. 18.00 - 23.00	29,00 kr.	30,00 kr.
Hverdage	kl. 23.00 - 06.00	38,95 kr.	40,30 kr.
Lørdage	kl. 15.00 - 24.00	51,00 kr.	52,80 kr.
Søn- og helligdage	kl. 00.00 - 24.00	59,29 kr.	59,29 kr.

For unge under 18 år er tillægget halvdelen af nævnte satser

Minimallønssatser for salgsassistenter

Minimallønnen udgør kr. pr. måned:

Minimalløn	Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
Ufaglærte salgsassistenter	20.911,00 kr.	21.632,00 kr.
Faglærte salgsassistenter	22.411,00 kr.	23.132,00 kr.
Butiksmedhjælpere	21.661,00 kr.	22.382,00 kr.

Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter (forskuiddtstillæg) for deltidsansatte med under 15 timer pr. uge

Tillæg for at arbejde på særlige tidspunkter		Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
Hverdage	kl. 18.00 - 23.00	29,00 kr.	30,00 kr.
Hverdage	kl. 23.00 - 06.00	38,95 kr.	40,30 kr.
Lørdage	kl. 15.00 - 24.00	51,00 kr.	52,80 kr.
Søn- og helligdage	kl. 00.00 - 24.00	59,29 kr.	59,29 kr.

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

Anciennitetstillæg

Faglærte, ufaglærte salgsassistenter og butiksmedhjælpere med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg pr. time på kr. 2,90.

Minimalløn for unge under 18 år

Minimallønnen udgør pr. måned kr.:

Minimalløn	Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
Unge under 18 år	11.896,00 kr.	12.313,00 kr.
	kr. pr. time	kr. pr. time
	74,20	76,80

Minimallønninger for elever som ikke har gennemført grundforløb efter erhvervsuddannelsesloven, der er gældende fra den 1. august 2015

	Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
1. år	12.893,00 kr.	13.344,00 kr.
2. år	14.282,00 kr.	14.782,00 kr.
3. år	15.585,00 kr.	16.131,00 kr.

Erhvervsgrunduddannelseselever (EGU-elever)

Minimallønnen udgør pr. måned kr.:

Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
12.893,00 kr.	13.344,00 kr.

Kort videregående uddannelse (KVU-studerende)

Minimallønnen udgør pr. måned kr.:

Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
16.805,00 kr.	17.393,00 kr.

Elever under detailhandelsuddannelsens trin 2 (retail manager) har arbejdsmarkedspension efter reglerne herom for faglærte.

Tillæg for manglende overholdelse af varslingspligt

For manglende overholdelse af varslingspligt betales et tillæg på:

Den 1. marts 2019
230,31 kr.

Denne bestemmelse kommer dog ikke i anvendelse for overarbejde af indtil 1/1 times varighed.

Tillæg for varslet overarbejde, som ikke kommer til udførelse og som ikke er afvarslet før varslingsfristens udløb

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

Den 1. marts 2019
230,31 kr.

Fremmødetillæg for overarbejde som ikke har tidsmæssig sammenhæng med normalarbejdstiden

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

Den 1. marts 2019
177,87 kr.

Arbejdsmarkedspension pr. 1. september 2023

Arbejdsgiver	9,85 %
Medarbejder	1,80 %
I alt	11,65 %
Elever:	
Arbejdsgiver	1,27 %
Elev	0,23 %
I alt	1,50 %

Barselspension pr. 1. juli 2023

Arbejdsgiver	2.957 kr.
Medarbejder	592 kr.
I alt	3.549 kr.

Procent af ferieberettiget løn til brug for fritvalg

	Den 1. marts 2023	Den 1. december 2023
Af ferieberettiget løn	7,0 %	9,0 %

Fritvalgsportioner

	Den 1. marts 2023	Den 1. december 2023
Feriefridage	2,5 %	2,5 %
Fritvalg	7,0 %	9,0 %
I alt	9,5 %	11,5 %
Fritvalgsportioner	19 á 0,5 %	23 á 0,5 %

Minimallønssatser for jobløner

Jobløn	Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
Områdeleder	24.720,00 kr.	25.441,00 kr.
Uddelerassistenter	26.796,00 kr.	27.517,00 kr.

Søndagstillæg for jobløner

	Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
Søndagstillæg	1.115,59 kr.	1.154,64 kr.

Ubekvemmelighedstillæg i § 6

Tillæg for at arbejde på særlige tidspunkter		Den 1. marts 2023	Den 1. marts 2024
Hverdage	kl. 18.00 - 23.00	29,00 kr.	30,00 kr.
Hverdage	kl. 23.00 - 06.00	38,95 kr.	40,30 kr.
Lørdage	kl. 15.00 - 24.00	51,00 kr.	52,80 kr.
Søn- og helligdage	kl. 00.00 - 24.00	59,29 kr.	59,29 kr.

A blank sheet of white paper with horizontal lines for writing. The lines are evenly spaced and run horizontally across the page. There are 21 lines in total, starting from the top and ending at the bottom. The paper is framed by a thin black border.



