

---

# OVERENSKOMST

---

**MELLEM**

**3F Privat Service, Hotel og Restauration**

**og**

**Storbutikkernes Forhandlingsudvalg/  
Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening**

**vedrørende**

**løn- og arbejdsforhold**

**MARTS 2017**



## INDHOLDSFORTEGNELSE

Overenskomstområde .....	5
§ 1 - Arbejdstid.....	5
§ 2 - Lønninger faglærte .....	6
§ 3 - Lønninger - ufaglærte .....	8
§ 4 - Løfteparagraf .....	9
§ 5 - Omregning fra månedsløn til timeløn .....	9
§ 6 - Kost.....	10
§ 7 - Overarbejde.....	10
§ 7 a - Varsling af overtid .....	10
§ 7 b - Afspadsering af overarbejde.....	10
§ 8 - Søgnehelligdage .....	11
§ 9 - Ansættelsesbevis .....	11
§ 10 - Opsigelsesvarsel .....	11
§ 11 - Arbejdstøj .....	12
§ 12 - Sygdom, tilskadekomst, graviditet og adoption .....	12
§ 13 - Ferie.....	13
§ 14 - Feriefridag .....	13
§ 15- Tillidsrepræsentantbestemmelser .....	13
§ 16 - Retsforhold .....	16
§ 17 - Overenskomstens varighed.....	16
BILAG OG NOTER .....	17
TRYGHEDSAFTALE .....	24
PROTOKOLLAT .....	38



## Overenskomstområde

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

### § 1 - Arbejdstid

#### A. Fuldtidsansatte

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

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

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

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

#### B. Deltidsansatte

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## § 2 - Lønninger faglærte

### 1. Minimalløn

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Kokke, smørrebrødsjomfruer og catere	19.707,28	20.027,94	20.348,60

### 2. Fagtillæg

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

Tillægget udgør:

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
1.970,72	2.002,79	2.034,86

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

### 3. Korttidsansatte

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

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

### 4. Reserver

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

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

### 5. Hensigtserklæring

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

### 6. Brancheanciennitetstillæg

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

	1. marts 2011	1. marts 2013
3. og 4. ansættelsesår	kr. 325,30 pr. mdr.	kr. 365,30 pr. mdr.
5. og 6. ansættelsesår	kr. 375,50 pr. mdr.	kr. 415,50 pr. mdr.
7. og 8. ansættelsesår	kr. 507,86 pr. mdr.	kr. 547,86 pr. mdr.
9. og 10. ansættelsesår	kr. 679,00 pr. mdr.	kr. 719,00 pr. mdr.
11. til 14. ansættelsesår	kr. 793,11 pr. mdr.	kr. 833,11 pr. mdr.
15. til 20. ansættelsesår	kr. 898,07 pr. mdr.	kr. 938,07 pr. mdr.
21. ansættelsesår og derefter	kr. 1.031,58 pr. mdr.	

Tillægget indgår ikke ved beregning af overarbejdstillæg.

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

## 7. Tillæg for ubekvem arbejdstid

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

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Hverdage:			
Mellem kl. 17:45 -22:00	21,38	21,72	22,07
Mellem Kl. 22:00 – 07:00	25,79	26,20	26,62
Lørdage Mellem kl. 14.30 – 24:00	33,00	33,53	34,07
Søndage Mellem kl. 00:00 – 24:00	39,14	39,77	40,41

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

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

## 8. Joblønnede

Lønnen for joblønnede fastsættes således:

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Jobløn	25.044,58	25.365,24	25.685,9

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

Elevsatser for elevaftaler indgået til og med den 30. juni 2014

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
1. år 1-12 mdr.	13.340,05	13.566,83	13.797,47
2. år 13-24 mdr.	13.691,61	13.924,37	14.161,08
3. år 25-36 mdr.	13.955,27	14.192,51	14.433,78
4. år 37-48 mdr.	14.306,79	14.550,01	14.797,36

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

### Caterelever og smørrebrødselever

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
1-12 måneder	11.944,46	12.147,52	12.354,03
13-24 måneder	13.235,76	13.460,77	13.689,60
25-36 måneder	15.065,09	15.321,20	15.581,66

### Kokkeelever

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
1-12 måneder	11.944,46	12.147,52	12.354,03
13-24 måneder	12.374,89	12.585,26	12.799,21
25-36 måneder	13.989,01	14.226,82	14.468,68
37-45 måneder	16.786,81	17.072,19	17.362,42

## Voksenlærlinge

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

## 10. Værktøjstilskud

Ved prøvetidens udløb udbetales til kokke-, smørrebrøds- og cafeteriaassistentelever et beløb til værktøjskøb mod dokumenteret regning på kr. 1.000,00.

## Øvrige forhold

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

## § 3 - Lønninger - ufaglærte

### 1. Cafeteriamedhjælpere

Minimalløn:

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Cafeteriamedhjælpere	19.576,29	19.896,95	20.217,61

For medhjælpergruppen kan minimallønstigningerne ikke modregnes i overenskomstperioden.

### 2. Anciennitetstillæg

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

	1. marts 2011	1. marts 2013
3. og 4. ansættelsesår	kr. 185,98 pr. mdr.	Kr. 225,98 pr. mdr.
5. og 6. ansættelsesår	kr. 254,52 pr. mdr.	Kr. 294,52 pr. mdr.
7. og 8. ansættelsesår	kr. 329,36 pr. mdr.	Kr. 369,36 pr. mdr.
9. og 10. ansættelsesår	Kr. 454,04 pr. mdr.	Kr. 494,04 pr. mdr.
11. ansættelsesår og frem	Kr. 472,74 pr. mdr.	Kr. 512,74 pr. mdr.

Beløbet udbetales månedsvis.

### 3. Ungarbejdere

Timelønnen for unge under 18 år udgør:

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Ungarbejdere	76,31	77,46	78,61

### 4. Faglært cater

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

Faglært caterer skal søges placeret i KVICKLY, før andre uden for faget antages.



## 5. Tillæg for ubekvem arbejdstid

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

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Hverdage:			
Mellem kl. 17:45 -22:00	21,38	21,72	22,07
Mellem Kl. 22:00 – 07:00	25,79	26,20	26,62
Lørdage Mellem kl. 14.30 – 24:00	33,00	33,53	34,07
Søndage Mellem kl. 00:00 – 24:00	39,14	39,77	40,41

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

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

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

## § 4 - Løfteparagraf

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

1. Hvor den pågældende på grund af dygtighed yder særligt værdifuldt arbejde.
2. Hvor der til arbejdet kræves særlige kvalifikationer og ansvar.
3. Hvor arbejdet er mere selvstændigt.
4. Såfremt virksomheden og et flertal af medarbejderne er enige, kan tillidsrepræsentanten forhandle løn for den/de enkelte personalegrupper.

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

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

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

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

## § 5 - Omregning fra månedsløn til timeløn

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

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

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

## § 6 - Kost

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

Tillægget kan ikke modregnes i personlige tillæg.

## § 7 - Overarbejde

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

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

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

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

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

### § 7 a - Varsling af overtid

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

Overarbejde foranlediget af forudbestilte selskaber skal varsles senest dagen før.

For manglende varsel betales et tillæg til ufaglærte:

Varsling overarbejde	43,06 kr.
----------------------	-----------

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

### § 7 b - Afspadsering af overarbejde

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

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

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

Der kan maksimalt afspadseres 20 overarbejdstimer pr. måned.

---

## **§ 8 - Søgnehelligdage**

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

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

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

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

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

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

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

## **§ 9 - Ansættelsesbevis**

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

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

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

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

## **§ 10 - Opsigelsesvarsel**

### **1. Under 6 måneders uafbrudt ansættelse**

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

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

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

### **2. Efter 6 måneders uafbrudt ansættelse.**

Der henvises til Funktionærlovens bestemmelser.

### **3. Fri til vejledning i fagforening/A-kasse.**

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

## § 11 - Arbejdstøj

Til faglærte udleveres der arbejdsbeklædning i henhold gældende hygiejneregulativ.

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

Virksomheden sørger for vask og vedligeholdelse af arbejdstøj.

## § 12 - Sygdom, tilskadekomst, graviditet og adoption

### 1. Under 3 måneders uafbrudt anciennitet

Der ydes syge- og ulykkesløn i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser. Der udbetales fuld løn de første 6 dage.

### 2. Efter 3 måneders uafbrudt anciennitet

Sædvanlig løn under sygdom efter Funktionærlovens bestemmelser.

### 3. Afspadsring i forbindelse med sygdom

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

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

### 4. Barsel og adoption

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

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

### 5. Fædreorlov

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

### 6. Yderligere fravær

Virksomheden fuld løn under forældreorloven i indtil 13 uger. Hver af forældrene har heraf ret til 5 ugers betaling. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til ene eller den anden forælder. Forældrene kan holde samtidig orlov med betaling.

De 13 ugers betalt orlov skal afholdes inden 52 uger efter fødslen.

Medmindre det aftales med virksomheden, skal denne betalte forældreorlov varsles af medarbejderen med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales på virksomheden.

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

### 7. Pension under barsel

Under de 14 ugers barselorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Arbejdsgiver	1.360
Medarbejder	680
I alt	2.040

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

### **§ 13 - Ferie**

I virksomheder, der er fællesregistreret med Coop, følges de i "Fællesbestemmelserne, vedrørende arbejdsforhold i Coop" fastsatte regler.

Feriegodtgørelsen udgør 1. marts 2016 17 pct. Pr. 1. marts 2017 udgør feriegodtgørelsen 17,7 pct. pr. 1. marts 2018 udgør den 18,4 pct. og pr. 1. marts 2019 udgør feriegodtgørelsen 19 pct. (se note 13, Fritvalgs Lønkonto, side 19).

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

### **§ 14 - Feriefri dag**

For medarbejdere under denne overenskomst beregnes, i overensstemmelse med Ferielovens principper for optjening og afholdelse, 5 feriefridage, der lægges i overensstemmelse med Ferielovens § 10, stk. 1.

Feriefridage afholdes så vidt muligt som hele fridage.

Feriegodtgørelsen for de omfattede medarbejdere udgør 17 % pr. 1. maj 2017, pr. 1. maj 2018 udgør feriegodtgørelsen 17,7 % og pr. 1. maj 2019 udgør den 18,3 % (se note 13).

Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra virksomhedens side.

### **§ 15- Børneomsorgsdag**

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

### **§ 16 – Seniorordning**

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

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

- Den løbende pensionsindbetaling kan konverteres til et løn tillæg, dog kun i det omfang, hvor forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat kan dækkes.
- Det særlige løntillæg i § 13 og note 12 kan konverteres til et løntillæg som udbetales månedsvi sammen med den almindelige lønudbetaling.
- Feriefridage (5 feriefridage svarer til 2,25 pct., 1 feriedag svarer til 0,45 pct. af den oppebårne årsløn) kan konverteres til et løntillæg, som udbetales månedsvi sammen med den almindelige lønudbetaling.

- For alle konverteringer gælder det, at der ikke ændres på det overenskomstmæssige beregningsgrundlag, og konverteringerne er således omkostningsneutrale for virksomheden.

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

## § 17 - Tillidsrepræsentantbestemmelser

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

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

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

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

3. Valgprocedure:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøf-

telse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

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

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

## **§ 18- Retsforhold**

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

## **§ 19 - Overenskomstens varighed**

Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2017 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til ophør 1. marts 2020.

København, den 22. november 2017

For 3F Privat Service, Hotel og Restauration

Lotte Knudsen

For Storbutikkernes Forhandlingsudvalg/  
Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening

Lars Iversen

Majken Skovgaard



## **BILAG OG NOTER**

### **NOTE 1 - Gyldighedsområde**

Overenskomsten omfatter:

Brugsforeningen for Als og Sundeved - KVICKLY-Sønderborg

Kalundborg Brugsforening - KVICKLY-Kalundborg

Odder Brugsforening - KVICKLY-Odder

Ribe Brugsforening - KVICKLY-Ribe

Helsingør Brugsforening - KVICKLY-Helsingør

Nordborg Brugsforening - KVICKLY-Nordborg

Tønder Brugsforening - KVICKLY-Tønder

Ebeltoft Detail A/S - KVICKLY-Ebeltoft

Asnæs Brugsforening - SuperBrugsen Asnæs

Foreningen Kvickly Varde – Kvickly Varde

## NOTE 2

### Tjenestefrihedsbestemmelse

#### Frihed uden fradrag i løn

Frihed uden fradrag i løn uanset ansættelsestidens længde.

#### *Dødsfald*

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

#### *Bryllup/sølvbryllup*

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

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

#### *Eget jubilæum i butikken*

Jubilæumsdagen plus efterfølgende arbejdsdag.

#### Frihed med fradrag i løn

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

## NOTE 3

### Fravær på grund af børns sygdom

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten med mindst 3 måneders anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf. Der er endvidere ret til frihed den efterfølgende dag, såfremt barnet stadig er sygt, og anden pasningsmulighed ikke har kunnet arrangeres.

Medarbejderen oppebærer for denne sygedag overenskomstmæssig løn.

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

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

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

## NOTE 4

### Joblønnede

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

Minimallønnen fremgår af § 2, stk. 8.

Overenskomsten § 4, løfteparagraf gælder også for joblønsansatte.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **NOTE 5**

### **Uddannedes fortrinsret**

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

## **NOTE 6**

### **Arbejdsmarkedspension**

Der ydes arbejdsmarkedspension til ansatte, der har opnået 3 måneders anciennitet, eller i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension herunder i et EU/EØS land. Der betales følgende bidrag (hvoraf arbejdsgiveren betaler 2/3 og 1/3 fra medarbejderen) til gældende arbejdsmarkedspension:

<b>Arbejdsgiver- andel</b>	<b>Arbejdstager- andel</b>	<b>I alt</b>
8,5 %	4,0%	12,5%

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

## **NOTE 7**

### **Vedrørende lov om butikstid**

Såfremt der foretages ændringer i nuværende lov om butikstid, optages der mellem parterne drøftelse om ændringens betydning for nærværende overenskomst.

## NOTE 8

### Vedrørende overenskomstens dækningsområde

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

## NOTE 9

### Anciennitetsberegning

I forbindelse med genansættelse medregnes tidligere anciennitet ved frihed efter § 14, § 15 og § 16, såfremt medarbejderen genansættes i virksomheden inden 5 måneder efter fratrædelsesdato.

## NOTE 10

### Fonde

#### LO's Oplysnings- og uddannelsesfond

Parterne er enige om, at der skal ydes 40 øre pr. arbejdstime til uddannelsesformål for tillidsrepræsentanter eventuelt arbejdsledere såvel som lønmodtagere. Indbetalingen sker efter samme retningslinjer, som gælder for andre medarbejdere. Beløbet hævet til 45 øre pr. 1. januar 2018.

#### Uddannelsesudviklingsfond

Der indbetales 5 øre pr. præsteret arbejdstime til den mellem 3F og BA oprettede UU-fond.

#### Uddannelses- og samarbejdsfond

Til styrkelse og finansiering af samarbejdet om at udvikle og administrere branchens uddannelser og overenskomster afsættes 15 øre pr. præsteret arbejdstime. Pr. 1. marts 2017 øges beløbet til 20 øre og pr. 1. marts 2018 øges beløbet til 25 øre pr. præsteret arbejdstime.

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

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

## NOTE 11

### Samarbejds- og teknologiaftale

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

## NOTE 12

### Fritvalgs Lønkonto

Såfremt parterne i overenskomstperioden opnår enighed om indførelse af Fritvalgs Lønkonto, aftales vilkårene for denne ved næste overenskomstfornyelse.

Som noget nyt og særligt for denne overenskomstperiode indbetales med virkning fra den 1. maj 2007 0,5% af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderen i forbindelse med ferie. Med virkning fra den 1. maj 2008 forhøjes beløbet til 1,0 %.

Opsparingen er ikke feriepengeberettiget.

Beløbet indbetales til den enkelte medarbejders feriekonto.

Parterne er endvidere enige om, at såvel 3F som BA/SFU - uanset ovenstående - ved næste overenskomstfornyelse har ret til at kræve beløbet på 1,0 % tilbageført til Fritvalgs Lønkonto, der indeholder elementer af

frit valg mellem fritid, pension og løn, hvis en sådan ordning aftales. De særlige vilkår for Fritvalgs Lønkonto skal i dette tilfælde aftales mellem parterne ved overenskomstfornyelsen jf. ovenfor.

Med virkning fra 1. marts 2017 forhøjes beløbet, der afsættes af den ferieberettigede løn med 0,7 pct., således at der pr. denne dato indbetales i alt 2,7 pct. af den ferieberettigede løn.

Med virkning fra 1. marts 2018 forhøjes beløbet, der afsættes af den ferieberettigede løn med 0,7 pct., således at der pr. denne dato indbetales i alt 3,4 pct. af den ferieberettigede løn.

Med virkning fra 1. marts 2019 forhøjes beløbet, der afsættes af den ferieberettigede løn med 0,6 pct., således at der pr. denne dato indbetales i alt 4 pct. af den ferieberettigede løn.

## **NOTE 13**

### **Kompetenceudviklingsfond**

#### **1. Formål**

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

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

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

#### **2. Frihed til uddannelse**

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

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

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

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

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

Det er endvidere aftalt mellem parterne, at der i overenskomstperioden gives 100 pct. løndækning af den personlige løn.

Afsnit 4 og 5 træder i kraft 1. maj 2014.

#### **3. Økonomisk tilskud**

a) Virksomheden betaler med virkning fra 1. april 2008 et beløb svarende til 200 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 400 kr. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsæssigt. Der betales ikke bidrag for løsarbejdere/reserver.

- b) Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.
- c) Medarbejdere under overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009

#### **4. Kompetenceudviklingsfonden**

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

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

#### **5. Grundbetingelser for ordningen**

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

#### **NOTE 14**

##### **Forsikringsordning til Elever**

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

Invalidepension: kr. 60.000 årligt

Invalidesum: kr. 100.000

Forsikring ved kritisk sygdom: kr. 100.000

Dødsfaldssum: kr. 300.000

Ordningen etableres sammen med Coop.

#### **NOTE 15**

##### **Ligeløn**

Ligelønsloven implementeres med samme aftaletekst som i sammenligningsområdet.

Parterne er enige om, at der inden 1. december 2011 etableres et Ligelønsnævn mellem 3F og BA. Ved etablering følges LO og DA's regler og aftaler på samme område med mindre der opnås aftale om tilknytning til andet ligelønsnævn.

## **NOTE 16**

### **Vikardirektivet**

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

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

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

## **NOTE 17**

### **Chikane og vold**

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

## **NOTE 18**

### **Velfærd**

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

# TRYGHEDSAFTALE

## § 1 - Aftalens gyldighedsområde

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

## § 2 - Aftalens formål

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

## § 3 - Information

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

## § 4 - Ændringer af arbejdspladsen

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

## § 5 - Opsigelse

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

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

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

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

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

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



**Efter antal hele  
ansættelsesår****% af månedsløn ved  
opsigelsens udløb**

6	70
7	95
8	110
9	120
10	130
11	140
12	150
13	160
14	170
15	180
16	190
17	200

Dog ydes der mindst følgende beløb:

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

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales sammen med sidste normale lønudbetaling.

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

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

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

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

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

Brugsforeningen vil normalt i de situationer (jf. stk. 1 c), hvor lønnedgang kan komme på tale, yde et 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 orienteres om advarsler i de tilfælde, hvor de indeholder angivelse af, at manglende efterlevelse inden for 6 måneder vil kunne medføre afskedigelse.

## **§ 8 - Gyldighed**

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

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

København, den 23. august 2007

For 3F Privat Service, Hotel og Restauration  
Lotte Knudsen

For Storbutikkernes Forhandlingsudvalg/  
Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening  
Lars Iversen