

Særbestemmelser for overordnede funktionærer i Coop Danmark A/S

18. udgave
2020-2023

FORORD

Overordnede funktionærer i Coop er ansat på individuelle vilkår, som fastlægges af ledelsen. Disse vilkår respekterer aftaler indgået med Funktionærforeningen i Coop.

Der er mellem Coop og Funktionærforeningen i Coop enighed om det hensigtsmæssige i, at der findes en oversigt over *generelle* regler, som gælder specielt for denne medarbejdergruppe.

"Særbestemmelser for overordnede funktionærer" er med andre ord tænkt som et praktisk værktøj, der kan give funktionæren et overblik over gældende regler, uden at regelsamlingen skal opfattes som et egentligt eller fuldstændigt grundlag for den pågældendes ansættelses- og arbejdsforhold.

Som bilag til regelsamlingen er medtaget følgende aftaler, der er indgået mellem Coop og Funktionærforeningen i Coop:

- Overenskomst mellem Coop Danmark A/S og Funktionærforeningen i Coop
- Pensionsaftale
- Tryghedsaftale

Endvidere vedlægges en oversigt over gruppelivssummer (2015) og som bilag et eksempel på en konkurrenceklausul, der i overensstemmelse med kollektiv aftale fraviger bestemmelsen i ansættelsesklausuloven om engangsvederlag.

Forsikringsbetingelser m.v. kan i øvrigt læses på www.appension.dk/coop-ba-dlo.

Alle regler og aftaler er redigeret pr. august 2021 i overensstemmelse med de til dato trufne aftaler og ændringer – uden at selve overenskomsten dog har været formelt opsagt og genforhandlet.

Drøftelserne om fornyelse af regler og aftaler blev ført mellem Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA) og Danmarks Lederorganisation (DLO), og aftalerne skal næste gang drøftes efter afslutningen af de ordinære overenskomstforhandlinger mellem BBA og medarbejderorganisationerne i 2023.

BBA er arbejdsgiverorganisation for bl.a. Coop Danmark A/S, og DLO er organisation for bl.a. Funktionærforeningen i Coop.

Coop Danmark A/S
HR Jura

August 2021

Indhold

1. ORGANISATORISKE FORHOLD	7
2. LØN M.M.	7
3. ARBEJDSTID	7
4. TJENESTEFRIHED OG FRIDAGE	8
5. SENIORFRIDAGE	8
6. FERIE	9
7. FERIEFRIDAGE	10
8. BARSELS-, GRAVIDITETS- OG ADOPTIONSORLOV	11
9. PENSIONSFORHOLD M.M.	12
a. Pensionsordning	12
b. AP Net-Link	13
c. AP Modulpension	13
d. Frivillig supplerende pensionsordning	13
e. Heltidsulykkesforsikring	13
10. UDDANNELSE	13
11. OPSIGELSE	13
12. KONKURRENCEKLAUSULER	13
13. BARNES SYGDOM OG HOSPITALSINDLÆGGELSE	13
14. ANCIENNITET	15
15. ÅRLIG VURDERING AF SATSERNE I IT-RÅDIGHEDSVAGTEN	15
16. ØVRIGE BESTEMMELSER	15
OVERENSKOMST	16
§ 1 Overenskomstens gyldighedsområde	16
§ 2 Arbejdstid	16
§ 3 Lønforhold	16
§ 4 Akkorder og bonus	17
§ 5 Pension	17
§ 6 Uddannelse	17
§ 7 "Særbestemmelser for overordnede funktionærer"	17
§ 8 Straf og erstatningsansvar	18
§ 9 Påtaleret ved urimelig opsigelse	18
§ 10 Lovlig arbejdsconflikt	18
§ 11 Ulovlig arbejdsstandsning	18
§ 12 Talsmænd	18
§ 13 Voldgift	19

§ 14 Varighed og opsigelse	19
AFTALE VEDRØRENDE PENSIONSORDNING.....	20
1. Den almindelige pensionsordning	20
2. Frivillig kapitalpension eller anden yderligere pension.....	20
3. Ikrafttræden og opsigelse	20
TRYGHEDSAFTALE	21
§ 1 Aftalens gyldighedsområde.....	21
§ 2 Aftalens formål.....	21
§ 3 Information.....	21
§ 4 Opsigelse.....	21
§ 5 Afskedsgratiale	23
§ 6 Opsigelsesorientering	23
§ 7 Gyldighed.....	23
BILAG 1 TIL TRYGHEDSAFTALE AF 10. NOVEMBER 1998.....	24
FORSIKRINGSSUM ÅR 2021	25
BILAG VEDRØRENDE KONKURRENCEKLAUSULER.....	26

1. ORGANISATORISKE FORHOLD

Overordnede funktionærers interesser varetages af Funktionærforeningen i Coop og FDB, i det følgende benævnt Funktionærforeningen, der af Coop Danmark A/S, i det følgende benævnte Coop, anerkendes som forhandlings- og aftaleberettiget organisation. Coop har med Funktionærforeningen indgået overenskomst vedrørende de overordnede funktionærer.

Disse er i kraft af deres overordnede funktion Coops "tillidsmænd".

Om en stilling er overordnet, afhænger bl.a. af, om det er

- en egentlig arbejdsledende stilling
- en stilling, hvis indehaver i væsentlig grad disponerer på Coops vegne
- en stilling, hvis indehaver udfører et arbejde af særlig fortrolig karakter.

En række stillinger, som forudsætter en speciel videregående eller teknisk uddannelse, falder desuden uden for LO-organisationernes område.

2. LØN M.M.

Coops ledelse fastsætter den enkelte overordnede funktionærs grundløn (årsløn) efter indstilling fra respektive afdeling.

Den individuelle grundløn vurderes hvert år ved en samlet løngennemgang med henblik på regulering, normalt pr. 1. januar. Lønregulering kan dog finde sted på et andet tidspunkt, f.eks. i forbindelse med stillingsskift.

Løn- og arbejdsforhold kan indgå i forhandlinger mellem Coop og Funktionærforeningen.

Personlig løn skal forhandles og fastsættes bl.a. under hensyntagen til ligelønslovens principper. Hvor Funktionærforeningen finder baggrund for en ligelønssag, kan der afholdes besigtigelse med deltagelse af begge parter, inden endelig organisationsforhandling finder sted. Før organisationsforhandlingen aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for forhandlingen.

Parterne er enige om, at lønnen for enkelte dage, ved til- eller fratrædelse i månedens løb, beregnes som månedslønnen divideret med månedens kalenderdage, gange med antal kalenderdage inklusive søgnehellidgange, den pågældende er ansat.

3. ARBEJDSSTID

Arbejdstiden for overordnede funktionærer følger den arbejdstid, der gælder for pågældendes ansættelsesområde.

Arbejdstiden søges lagt, så den påbegyndes og afsluttes nogenlunde samtidig med arbejdstiden for de øvrige medarbejdere på arbejdsstedet. I visse funktioner kan det dog være nødvendigt, at funktionæren begynder arbejdet før de øvrige medarbejdere eller afslutter det senere. Det tilstræbes i så fald, at den samlede arbejdstid ikke bliver væsentligt længere end den, der gælder for øvrige ansatte.

En overordnet funktionær tilrettelægger selv i et vist omfang sit arbejde, idet denne er ansvarlig for de pålagte opgavers gennemførelse. Arbejdspladsen kan derfor forlades i arbejdstiden under hensyntagen til sædvanlige driftsmæssige forhold, og efter at der er givet underretning herom.

For overordnede funktionærer gælder, at der ved lønfastsættelsen er taget højde for normalt forekommende overarbejde og andre gener ved den pågældende stilling. Der ydes således ikke særskilt betaling herfor.

Såfremt der etableres vagt- eller rådighedsordninger af permanent eller længerevarende karakter, der indebærer at funktionærer i udvidet omfang skal stå til rådighed i weekender eller på helligdage, skal disse ordninger drøftes med Funktionærforeningen inden de iværksættes, således at evt. kompenserende frihed kan drøftes.

4. TJENESTEFRIHED OG FRIDAGE

For tjenestefrihed gælder de samme bestemmelser som for øvrige ansatte i Coop, jf. "Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark".

Grupper/Fridage	5. juni	24. december	31. december
Alle FF'ere, jf. dog nedenfor	Halv fridag fra kl. 11.30 ekskl. frokost	Hel fridag	Hel fridag
FF'ere i Coop Logistiks driftsafdelinger	Hel fridag	Hel fridag	Halv fridag fra kl. 11.30 ekskl. frokost

24. december er administrativt gjort til en hel fridag.

5. SENIORFRIDAGE

Følgende dage er fridage med løn:

Fyldt 60 år pr. 1.1.	I alt 1 fridag med løn pr. kalenderår
Fyldt 61 år pr. 1.1.	I alt 2 fridage med løn pr. kalenderår
Fyldt 62 år pr. 1.1.	I alt 3 fridage med løn pr. kalenderår
Fyldt 63 år pr. 1.1.	I alt 4 fridage med løn pr. kalenderår
Fyldt 64 år pr. 1.1.	I alt 5 fridage med løn pr. kalenderår

Disse ekstra 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.

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.

Det konverterede pensionsbidrag opgøres efter nærmere, i Coop administrativt fastsatte regler. DLO orienteres forinden ikrafttrædelse af disse regler om deres indhold.

6. FERIE

Ferieloven er gældende.

1. Tvistigheder

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

2. Ferieoptjening og ferieafholdelse

Ferielovens § 5 om optjening af ferie og ferielovens § 6 om afholdelse af ferie ændres således, at ferie optjenes i timer i stedet for i dage og afvikles i timer i stedet for dage.

Ferielovens § 8 ændres således, at restferie også kan afholdes i enkeltdage med afvikling i timer.

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

Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

3. Overførsel af ferie

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

Der er enighed om,

1. At der pr. ferieafholdelsesår maksimalt kan overføres 5 dage.
2. At der ved ferieafholdelsesårets afslutning kan overføres mere end 5 dage, svarende til de tidligere overførte dage plus maksimalt 5 nye.
3. At der ved overførsel af dage dog maksimalt kan henstå 10 dage.
4. At der ved feriehindringer ikke er noget maksimum på, hvor mange dage der kan overføres ved ferieafholdelsesårets afslutning og henstå til afvikling i ferieafholdelsesperioden efter den 1. januar.
5. Overført ferie kan varsles til afholdelse med en måned, idet ferien betragtes som restferie.
6. Overført ferie kan kun varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, hvis parterne er enige herom.
7. Overført ferie kan ikke betragtes som afholdt i en fritstillingsperiode, medmindre det er aftalt.

4. Ferieophør

For medarbejdere omfattet af Særbestemmelserne gælder, at Ferielovens § 6, stk. 2 suppleres således, at hvis ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

5. Ferietillæg

Ferielovens § 18 følges således, at ferietillæg til medarbejdere med løn under ferie, udbetales 2 gange pr. kalenderår, før ferien holdes.

Ferietillæg kan kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

6. Andre aftaler

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

Parternes feriekortordning opretholdes og tilpasses uden andre tilsigtede realitetsændringer end de, der følger af ovenstående aftaler.

7. FERIEFRIDAGE

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. Værdien af den enkelte feriefridag udgør 0,5% af den ferieberettigede løn, dvs. 2,5% for alle fem feriefridage.
3. Den løbende opsparing af feriefridage til næste afholdelses år 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 feriekortordning 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. Feriefridage kan afholdes som enkelt dage med afvikling i timer.
6. Feriefridage kan ikke placeres på arbejdsfrie dage.

3. Overførsel

Feriefridage er omfattet af bestemmelserne ovenfor i 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.

8. BARSELS-, GRAVIDITETS- OG ADOPTIONSORLOV

Mødre, der på nedkomsttidspunktet har 9 måneders uafbrudt anciennitet i Coop, oppebærer fuld løn fra 4 uger før forventet fødsel og i indtil 14 uger efter fødslen, forudsat Coop modtager fulde dagpenge i perioden.

Er anciennitetskravet ikke opfyldt, får overordnede kvindelige funktionærer løn i henhold til funktionærloven.

Fædre, som på nedkomsttidspunktet har været ansat uafbrudt 9 måneder i Coop, får fuld løn under 2 ugers fædreorlov, forudsat Coop modtager fulde dagpenge i samme periode. Fædreorloven skal placeres i 1. – 14. uge efter fødslen.

Derudover er der ret til fuld løn i op til 15 uger, hvoraf 5 uger er reserveret til henholdsvis mor og far, og 5 uger kan deles forældrene imellem eller ydes til enten mor eller far, forudsat at Coop modtager fulde dagpenge i perioden.

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

Forældreorloven kan placeres frit fra 3. til 60. uge efter barnets fødsel.

Tabel: Illustration af fri med løn jf. ovenfor:

Graviditetsorlov	4 uger
Barselorlov	14 uger
Fædreorlov	2 uger
Forældreorlov mor	5 uger
Forældreorlov far	5 uger
Forældreorlov til deling eller til enten mor eller far	5 uger

For forældreorlov, der påbegyndes den 1. januar 2022 eller senere gælder følgende efter barselorloven:

Derudover er der ret til fuld løn i op til 16 uger. Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder har ret til at holde 8 uger. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller kan deles mellem forældrene, forudsat, at Coop modtager fulde dagpenge i perioden. De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

Graviditetsorlov	4 uger
Barselorlov	14 uger
Fædreorlov	2 uger
Forældreorlov til den forælder, der har holdt barselorlov	5 uger
Forældreorlov til den anden forælder	8 uger
Forældreorlov til deling eller til den ene eller anden forælder	3 uger

Ved adoption gælder for såvel kvindelige som mandlige adoptivforældre, som på tidspunktet for modtagelsen af adoptivbarnet har været ansat uafbrudt 9 måneder i Coop, at medarbejderen sikres fuld løn efter samme regler som ovenfor.

Ved udenlandske adoptioner regnes de 4 uger før modtagelsen fra udrejse af Danmark. De 25 uger regnes fra adoptionslandets udstedelse af pas til barnet.

Evt. bilordning bevares i de perioder, hvor overordnede funktionærer kan gå på orlov med hel eller halv løn.

Orlov skal i alle tilfælde skriftligt bekræftes af HR-afdelingen.

Under den forælder, der holder 14 ugers barselorlov med fuld løn indbetales et ekstra pensionsbidrag til denne overordnede funktionærer, der på nedkomsttidspunktet har været ansat uafbrudt i 9 måneder. Bidraget udgør:

Ekstra pensionsbidrag	Arbejdsgiverbidrag Kr. pr. md.	Eget bidrag Kr. pr. md.	Samlet bidrag Kr. pr. md.
Pr. 1. juli 2014	1.360,00	680,00	2.040,00

9. PENSIONSFORHOLD M.M.

a. Pensionsordning

Den for overordnede funktionærer gældende pensionsordning er baseret på "Aftale vedrørende Overordnede funktionærers pensionsordning af 2. juli 1992". Ordningen er indgået med AP-Pension.

Det arbejdsgiverbetalte bidrag til pensionsordningen udgør 10,6 % af grundlønnen. Det obligatoriske egetbidrag udgør 5,4 %. Det samlede bidrag udgør 16,0%.

Pr. 1. januar 2022 udgør det arbejdsgiverbetalte bidrag til pensionsordningen 11% af grundlønnen. Det obligatoriske egetbidrag udgør 5,5 %. Det samlede bidrag udgør 16,5%.

Overordnede funktionærers pensionsordning indeholder forsikringsdækning ved invaliditet, dødsfald og kritisk sygdom. Den forsikrede kan selv fastlægge forsikringssummen. Der henvises i øvrigt til pensionsaftalen, side 21, samt særskilt orientering vedrørende AP Net-Link og AP-Modulpension.

b. AP Net-Link

For overordnede funktionærer *ansat 2001 eller senere* er AP Net-Link den obligatoriske pensionsforsikring. Denne forsikringsordning giver delvis frihed til at vælge mellem forskellige investeringsmuligheder.

c. AP Modulpension

Overordnede funktionærer *ansat før 2001* er omfattet af AP Modulpension, der har ydelsesgarantier (5%, 3% og 2% unisex), der varierer efter ansættelsestidspunktet. Den enkelte forsikrede har ligeledes varierende garantier for den del af indskuddet, der er en følge af lønstigninger efter at aftalen om modulpension blev indgået.

d. Frivillig supplerende pensionsordning

Den enkelte funktionær har mulighed for udvidelse af sin AP-ordning eller oprettelse/videreførelse af en supplerende pensionsordning i et pensionsselskab eller pengeinstitut efter eget valg.

Det aftalte årlige bidrag betales i givet fald af funktionæren gennem fradrag i den udbetalte løn efter forudgående aftale med Lønningsafdelingen.

e. Heltidsulykkesforsikring

Coop har for overordnede funktionærer tegnet en heltidsulykkesforsikring, jf. særlig orientering herom på Portalen under Medarbejder/AP-Pension.

10. UDDANNELSE

Det forventes, at overordnede funktionærer løbende efteruddanner sig inden for områder, der er relevante for deres respektive funktionsområde. Coop dækker udgifter, herunder fornøden betalt frihed - i forbindelse med deltagelse i sådanne relevante interne og eksterne kurser, jf. i øvrigt "Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark".

11. OPSIGELSE

Der henvises til funktionærlovens bestemmelser samt den mellem Funktionærforeningen og Coop indgåede tryghedsaftale, se side 23.

12. KONKURRENCEKLAUSULER

Der er indgået kollektiv aftale vedrørende anvendelse af konkurrenceklausuler, herunder særligt vedrørende fravigelse af bestemmelsen i ansættelsesklausuloven vedrørende engangsbeløb, jf. bilag.

13. BARNES SYGDOM OG HOSPITALSINDLÆGGELSE²

Barns sygdom

Alle medarbejdere, som har været ansat i Coop i mindst 9 måneder, er omfattet af ordningen.

² Der er enighed om, at kriterierne i øvrigt for hvem der har ret til at benytte sig af disse regler om børns sygdom og hospitalsindlæggelse følger de almindelige kriterier på områderne, således at fx såkaldte delbørnsforældre kun kan holde barnets første/anden sygefraværsdag i de perioder, hvor barnet bor hos den pågældende voksne.

Ordringen sigter på de tilfælde, hvor et barn under 14 år pga. sygdom kræver særlig pasning.

I dette tilfælde har medarbejderen ret til frihed med samme sygelønsdækning, som pågældende ville opnå ved egen sygdom indtil anden pasning er arrangeret. Frihed med denne sygelønsdækning kan maks. udstrækkes til 1 dag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Der er endvidere ret til frihed den efterfølgende hele dag.

Med hensyn til anmeldelse af dette fravær gælder det samme, som er gældende for anmeldelse af fravær på grund af egen sygdom.

Barns hospitalsindlæggelse

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

Denne frihed gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet

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. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Børneomsorgsdage³

A. Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til at holde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

C. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

³ Reglen om børneomsorgsdage gælder for den samme personkreds, der har ret til at holde barns første sygedag.

14. ANCIENNITET

Fra og med 1. september 2004 bevarer medarbejdere den anciennitet, de allerede har opnået, hvis de efter denne dato uden afbrydelse af ansættelsesforholdet skifter stilling mellem nedennævnte selskaber – herunder mellem de af selskaberne helejede butikker.

Fra samme dato vil der ikke længere ske sammenlægning af flere ansættelsesperioder til én jubilæumsanciennitet, og jubilæumsanciennitet vil for disse medarbejdere, og medarbejdere som ansættes fra den 1. september 2004, være den samme som den uafbrudte ansættelsesanciennitet.

Allerede ansatte medarbejdere, der er opdateret med en jubilæumsanciennitet sammensat af flere ansættelsesperioder, bevarer denne indtil fratrædelse. Ved genansættelse fra den 1. september 2004 følges for disse medarbejdere således også ovenstående regel om, at jubilæumsanciennitet og ansættelsesanciennitet er den samme.

Ovenstående omfatter:

- Coop Danmark A/S
- Coop Trading A/S
- Coop a.m.b.a.

For så vidt angår ledere omfatter ovenstående tillige stillingskift mellem Fakta A/S og de nævnte selskaber. Definitionen af "ledere" fastlægges i øvrigt af Coop Danmark A/S.

15. ÅRLIG VURDERING AF SATSERNE I IT-RÅDIGHEDSVAGTEN

Det er aftalt, at der foretages en årlig vurdering af satserne i IT-rådighedsvagten. Vurderingen sker med virkning fra 1. juli.

Stigningen udgør som minimum det laveste niveau af følgende stigninger; procentsatsen ved løngennemgangen for FF eller stigningen i genebetalingerne i HK-overenskomsterne, dog således at en af Coop fastsat procent for løngennemgangen for FF også betyder, at det er Coop der afgør om satserne skal reguleres.

16. ØVRIGE BESTEMMELSER

I øvrigt henvises til gældende personaleregler, herunder fx Fællesbestemmelser for ansatte i Coop.

OVERENSKOMST

OVERENSKOMST⁴ mellem COOP DANMARK A/S

og

FUNKTIONÆRFORENINGEN I COOP (FF)

vedrørende

løn- og arbejdsvilkår for overordnede funktionærer i Coop, ekskl. uddelere m.fl.

§ 1 Overenskomstens gyldighedsområde

Overenskomsten vedrører arbejde af overordnet eller særlig betroet karakter, der gør de pågældende funktionærer til "arbejdsgiverens tillidsmænd", jf. Hovedaftalen mellem DA og LO, § 5.

Overenskomsten omfatter samtlige overordnede stillinger i Coop og følgende ansættelsesområder:

- Coop a.m.b.a.
- Coop Danmark A/S
- Coop Trading A/S

Undtaget fra overenskomsten er dog stillinger på Danmarks Uddelerforenings organisationsområder, samt direktørstillinger o. lign., for hvilke de individuelle vilkår fastlægges af Coops bestyrelse henholdsvis Coop Danmarks direktion.

§ 2 Arbejdstid

Overordnede funktionærers arbejdstid følger den inden for virkeområdet gældende arbejdstid.

§ 3 Lønforhold

Parterne er enige om at fastslå, at lønnen for overordnede funktionærer skal fastsættes således i forhold til lønnen for de øvrige i Coop ansatte, at den giver udtryk for stillingens art og for den pågældende funktionærs kvalifikationer, uddannelse, anciennitet, ansvar og indsats.

Lønnen aftales individuelt direkte mellem Coop og den enkelte funktionær.

Under henvisning hertil reguleres lønningerne på en sådan måde, at funktionærernes indtægt ikke forringes i relation til indtægten for de øvrige medarbejdere i Coop og for sammenlignelige funktionærgrupper i virksomheder under Dansk Arbejdsgiverforenings område.

⁴ Her optrykt med konsekvensrettelser som følge af resultatet af drøftelserne mellem Coop og Funktionærforeningen, gennemført efter overenskomstfornyelserne for hovedparten af andre Coop medarbejdere, for overenskomstperioden 2017 - 2020.

Coop forpligter sig fra 1. januar 2006 til hvert år, normalt pr. 1. januar, at tage spørgsmålet om regulering af de enkelte funktionærers lønninger op til vurdering, bl.a. under hensyntagen til lønudviklingen for andre medarbejdergrupper i Coop og i virksomheder under Dansk Arbejdsgiverforenings område. Ved beregninger tages i forhold til eksternt sammenligningsmateriale afsæt i data for 3. kvartal.

Coop anerkender Funktionærforeningen som forhandlingsberettiget organisation for overordnede funktionærer, jf. § 1. Forhandlinger kan vedrøre lønreguleringer som følge af overenskomstforhandlinger med andre medarbejdergrupper eller andre generelle økonomiske, sociale eller arbejdsmæssige spørgsmål. Funktionærforeningen har påtaleret angående misforhold m.h.t. løn- og arbejdsforhold for sine medlemmer, generelt såvel som individuelt.

Lønseddel sendes til medarbejdernes e-Boks. Der er enighed om, at Coop med frigørende virkning kan sende andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter ansættelsesforholdet til e-Boks eller anden lignende løsning.

§ 4 Akkorder og bonus

Overordnede funktionærer kan ikke deltage i sådanne ordninger på de respektive LO-områder.

§ 5 Pension

Coop og Funktionærforeningen vil drage omsorg for en pensionsordning for overordnede funktionærer, som åbner mulighed for en i forhold til deres løn og anciennitet rimelig pension.

§ 6 Uddannelse

Aftalens parter er enige om, at bl.a. den tekniske og samfundsmæssige udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse, såvel teknisk-fagligt som ledelsesmæssigt. Som følge heraf, har overordnede funktionærer pligt og ret til efteruddannelse afpasset efter forholdene på det enkelte arbejdssted. Funktionærforeningen opfordrer derfor sine medlemmer til løbende at ajourføre deres uddannelse, mens Coop erklærer sin vilje til at give funktionærerne den fornødne betalte frihed til deltagelse i interne eller eksterne kurser af ledelsesmæssig eller teknisk-faglig karakter.

§ 7 "Særbestemmelser for overordnede funktionærer"

Parterne er enige om, at bestemmelser af væsentlig interesse for overordnede funktionærer ikke kan ændres uden forudgående forhandling mellem Coop og Funktionærforeningen.

§ 8 Straf og erstatningsansvar

Det påhviler Coop at holde overordnede funktionærer forsikret imod civilretlige erstatningskrav, der rejses i forbindelse med stillingen.

§ 9 Påtaleret ved urimelig opsigelse

Såfremt Funktionærforeningen finder, at en opsigelse af en overordnet funktionær er urimelig og ikke begrundet i hverken funktionærens eller Coops forhold, har Funktionærforeningen ret til at begære opsigelsen gjort til genstand for drøftelse under medvirken af repræsentanter for Funktionærforeningen og de direkte interesserede parter med det formål at søge opnået en tilfredsstillende løsning.

§ 10 Lovlig arbejdsconflikt

Under lovlige arbejdsconflikter mellem Coop og kollektivt ansatte medarbejdergrupper, udfører den overordnede funktionær det arbejde som denne under normale forhold udfører. Hvor værdier står på spil, såfremt bestemte arbejder ikke foretages, er funktionæren dog pligtig at være behjælpelig med at redde disse værdier.

§ 11 Ulovlig arbejdsstandsning

Under en ulovlig arbejdsstandsning er den overordnede funktionær pligtig til at udføre ethvert arbejde, som sigter til at opretholde virksomhedens drift i størst muligt omfang og på virksom måde at formindske tabet ved den ulovlige arbejdsstandsning.

Enhver uvarslet arbejdsstandsning, og enhver arbejdsstandsning, som Coop i henhold til arbejdsretsloven nedlægger protest overfor, betragtes som ulovlig, indtil en kendelse af arbejdsretten fastslår det modsatte.

§ 12 Talsmænd

Funktionærforeningens stedlige bestyrelsesmedlem kan over for den stedlige ledelse i Coop fungere som funktionærens talsmand. Coop har påtaleret, såfremt Coop ikke kan anerkende en talsmand. Talsmændene har adgang til på de stedlige funktionærers vegne med den lokale ledelse at drøfte spørgsmål af interesse for funktionærene.

Agter Coop at gennemføre lokale ændringer for funktionærene, skal talsmændene orienteres og have lejlighed til at udtale sig herom.

Den stedlige talsmand udpeges af Coop som medlem af Samarbejdsudvalget.

En talsmand (bestyrelsesmedlem) kan ikke opsiges uden forudgående forhandling med Danmarks Lederorganisation, DLO.

Talsmænd har ret til frihed med løn i op til 2 dage p.a. til deltagelse i relevant talsmandsfaglig uddannelse via FF/FTF eller lignende. Kursusomkostningen afholdes ikke af Coop. Den ene af disse dage kan anvendes til deltagelse i DLO/Funktionærforeningens årlige 1-dags repræsentantskabsmøde.

FF er forpligtet til en gang årligt at sende en komplet fortegnelse over talsmænd/bestyrelsesmedlemmer til Coop HR.

Medlemmer af FF's Landsbestyrelse tillægges en måneds godtgørelse fra Coop såfremt hovedbestyrelsesmedlemmet opsiges uden selv at have givet anledning dertil. Parterne er enige om, at beløbet udbetales på baggrund af Tryghedsaftalen, og kriterierne i denne (undtagen anciennitet) skal derfor være opfyldt.

§ 13 Voldgift

Alle uoverensstemmelser om forståelse af denne overenskomst og om brud på denne skal forelægges en af parterne i fællesskab nedsat voldgift bestående af 4 medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger 2. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes upartisk opmand.

Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode formanden for Arbejdsretten om at udpege opmanden.

Voldgiftsretten kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod.

Møde i voldgiftsretten skal indkaldes så vidt gørligt til senest 14 dage efter, at en af parterne har ønsket mødet.

Parterne betaler hver halvdelen af udgifterne ved voldgift eller ved indkaldelse af opmand, dog betaler hver part sin egen juridiske bistand.

§ 14 Varighed og opsigelse

Overenskomsten afløser overenskomst af 25. juni 2015. Den træder i kraft d.d. og løber, indtil den af en af parterne opsiges med 6 måneders varsel til udløb pr. en 1. januar.

Albertslund, den 11. august 2021

Funktionærforeningen
i Coop

Sign.

(Helle Christensen)

Brugsforeningsbevægelsens
Arbejdsgiverforening (BBA)

Sign.

(Pernille Grenaae)

AFTALE VEDRØRENDE PENSIONSORDNING

1. Den almindelige pensionsordning

a. Pensionsforsikring m.v.

Pensionsbidraget indbetales til AP Pension, hvor det anvendes til pensionsformål efter individuel aftale inden for rammerne af den aftale, der er indgået mellem Coop og AP Pension.

Overordnede funktionærer omfattes af følgende (foreløbige) forsikringsdækning, indtil individuel aftale er indgået med AP Pension:

- Invalidepension på 40% af årslønnen på optagelsestidspunktet.
- Kapitalydelse ved dødsfald på 200% af årslønnen på optagelsestidspunktet.

AP Pension fastsætter frist for indgåelse af den endelige, individuelle aftale om pensionsordning.

b. Gruppelivs- og erhvervsudygtighedsforsikring

Overordnede funktionærer er omfattet af den mellem Coop og AP Pension aftalte gruppelivs- og erhvervsudygtighedsforsikring.

Bidraget til forsikringen udredes af Coop, idet evt. bonus anvendes til nedskrivning af præmien for det følgende år.

2. Frivillig kapitalpension eller anden yderligere pension

a. Oprettelse

Overordnede funktionærer har mulighed for - inden for de lovgivningsmæssige rammer - at udvide AP-ordningen eller oprette/videreføre anden pensionsordning i et pensjonselskab eller pengeinstitut efter eget valg.

b. Bidrag

Coop påtager sig månedsvis overførsel af bidrag til en sådan pensionsordning og modregner løbende de foretagne indbetalinger i funktionærens løn.

3. Ikrafttræden og opsigelse

Nærværende aftale træder i kraft d.d. og løber, indtil den af en af parterne med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar.

Albertslund, den 11. august 2021

Funktionærforeningen - BBA

(sign. Helle Christensen) (sign. Pernille Grenaae)

TRYGHEDSAFTALE

mellem

COOP DANMARK A/S

og

FUNKTIONÆRFORENINGEN I COOP⁵

§ 1 Aftalens gyldighedsområde

Aftalen vedrører medarbejdere under overenskomsterne mellem Coop og Funktionærforeningen i Coop (FF).

§ 2 Aftalens formål

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

§ 3 Information

stk. 1 Coop og FF er ansvarlige for, at der gennem samarbejdsorganerne og på anden måde gives en løbende information om virksomhedens aktuelle situation og dens planer for fremtiden i det omfang, disse oplysninger ikke skader Coops interesser.

stk. 2 Så tidligt som muligt informeres enkeltpersoner om ændringer, der berører dem. Funktionærforeningen informeres samtidig.

§ 4 Opsigelse

stk. 1 Reglerne i denne paragraf omhandler opsigelse af medarbejdere. Uden for disse regler falder således berettiget bortvisning.

Ved opsigelse skelnes mellem fire forskellige årsagsgrupper:

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

stk. 2 Opsigelse af medarbejdere med over 3 års anciennitet 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 omflytning, evt. med økonomisk støtte.

⁵ Med seneste, aftalte ændringer af 22. august 2017

stk. 3 Ved bortfald af stillinger under de omstændigheder, der er nævnt i stykke 1, punkterne a og b, skal der søges tilbudt berørte medarbejdere anden passende beskæftigelse.

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. 4⁶ Kan der ved opsigelse af grunde som nævnt i stykke 1, punkterne a og b, ikke tilbydes anden passende beskæftigelse inden opsigelsesvarslets udløb, ydes der medarbejderen en fratrædelsessum, der ud over godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a udgør:

1 månedslønning efter 6 hele ansættelsesår.

2 månedslønninger efter 9 hele ansættelsesår.

3 månedslønninger efter 12 hele ansættelsesår.

4 månedslønninger efter 15 hele ansættelsesår.

5 månedslønninger efter 18 hele ansættelsesår.

Der regnes med uafbrudt anciennitet. Der kan således ikke udbetales tryghedsgodtgørelse mere end én gang beregnet på samme anciennitet.

Med hensyn til anciennitetsberegning i tilfælde af ansættelse, dels på LO-området, dels på FF-området (blandet anciennitet) henvises til vedlagte bilag til tryghedsaftalen.

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

Med virkning for opsigelser, som afgives efter 1. oktober 2021, udbetales der ingen fratrædelsessum, såfremt medarbejderen afviser et tilbud om passende beskæftigelse inden en måned før opsigelsesvarslets udløb, uanset medarbejderens begrundelse for afvisningen.

Månedslønningerne udgør summen af grundløn og pensionsbidrag fra Coop.

Fratrædelsessummen udbetales sammen med sidste normale månedsløn.

Udbetaling af fratrædelsessummen er betinget af, at medarbejderen forbliver i ansættelsen, indtil udløbet af det opsigelsesvarsel, Coop har afgivet, eller indtil et tidligere tidspunkt, aftalt mellem parterne.

⁶ I opsigelsesperioden kan medarbejderen få et beløb til efteruddannelse eller kompetenceudvikling efter eget ønske. Det brugte beløb fratrækkes ovenstående godtgørelse. Frihed til uddannelse eller udvikling aftales med den enkelte og er som udgangspunkt uden løn.

Eventuel godtgørelse efter Lederaftalens § 12 anses for indeholdt helt eller delvis i fratrædelsessummen efter denne Tryghedsaftale.⁷

stk. 5 En medarbejder, der på grund af bortfald af hidtidig stilling i henhold til stykke 1, a og b, indgår i ny stilling med lavere løn, er sikret sin hidtidige løn i en periode, der beregnes som vedkommendes opsigelsesperiode med tillæg af antal måneder i henhold til stykke 4.

§ 5 Afskedsgratiale

Alle overordnede funktionærer der fratræder 1. oktober 2007 eller derefter for at gå på efterløn eller pension, og som har været uafbrudt ansat i mindst 10 år, vil få et afskedsgratiale på kr. 20.000,00 ved fratrædelse efter det fyldte 63. år, og kr. 40.000,00 ved fratrædelse efter det fyldte 64. år.

Afskedsgratialet anvises ikke, hvis der udløses tryghedsbeløb efter § 4 eller tidligere § 5. Denne ordning træder i stedet for den hidtidige ordning vedrørende afskedsgratiale.

§ 6 Opsigelsesorientering

Forinden opsigelse af ansatte under Særbestemmelserne endeligt effektueres skal FF være orienteret.⁸

§ 7 Gyldighed

Aftalen træder i kraft dags dato og afløser aftalen af 23. februar 1993 og hidtidig tryghedspraksis og aftaler knyttet hertil.

Trods reglen i § 4, stk. 4 bevarer pr. 31. december 1991 allerede ansatte medarbejdere den ret til affindelsessum, der ville være erhvervet efter hidtidig tryghedspraksis, hvis vedkommende var blevet sagt op til fratræden 31. december 1991.

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til udløb sammen med overenskomsten mellem Coop Danmark A/S og Funktionærforeningen i Coop.

Albertslund, den 11. august 2021

Funktionærforeningen
i Coop

Sign.

(Helle Christensen)

Brugsforeningsbevægelsens
Arbejdsgiverforening (BBA)

Sign.

(Pernille Grenaae)

⁷ Bemærk dog, at Lederaftalen ikke gælder for BBA.

⁸ Manglende efterlevelse kan ikke danne grundlag for en sag om aftale-/overenskomstbrud.

BILAG 1 TIL TRYGHEDSAFTALE AF 10. NOVEMBER 1998

Relationen mellem tryghedsaftale af 10. november 1998
og LO-tryghedsaftale af 5. august 1991⁹

1. Hvis medarbejderen på tidspunktet for opsigelsesperiodens udløb har 6 eller flere års samlet anciennitet, heraf de seneste 5 hele år i en stilling som overordnet funktionær, beregnes tryghedsbeløbet direkte efter tryghedsaftalen af 10. november 1998 med den samlede anciennitet.

Hvis medarbejderen ikke har et fuldt års anciennitet i en stilling som overordnet funktionær, beregnes tryghedsbeløbet alene efter LO-tryghedsaftalen.

2. Hvis medarbejderen på tidspunktet for opsigelsesperiodens udløb har en samlet anciennitet på 6, 7 eller 8 hele år, heraf mindst det seneste hele år i en stilling som overordnet funktionær, ydes tryghedsbeløbet som én månedsløn beregnet efter tryghedsaftalen af 10. november 1998.

3. Har medarbejderen på tidspunktet for opsigelsesperiodens udløb 9 eller flere hele års samlet anciennitet, ydes der efter tryghedsaftalen af 10. november 1998

- én månedsløn, hvis de seneste 1, 2 eller 3 hele år har været i en stilling som overordnet funktionær
- to månedslønninger, hvis de seneste 4 hele år har været i en stilling som overordnet funktionær.

Det samlede beløb, incl. pensionsbidrag, skal dog mindst udgøre det, som beregning efter LO-tryghedsaftalen ville give med den samlede anciennitet.

⁹ Anciennitetsberegningerne foretages inklusive eventuel ansættelse i en såkaldt FFO-stilling.

FORSIKRINGSSUM ÅR 2021

Forsikringssummen pristalsreguleres og gælder for kalenderåret 2021.

Forsikringssummen, der udbetales ved gruppemedlemmets død før udgangen af den måned, hvori pågældende fylder 67 år:

- Gruppeulykkesforsikring (heltid): Sum ved 100% mén: kr. 778.400.

BILAG VEDRØRENDE KONKURRENCEKLAUSULER

Følgende tekst til konkurrenceklausul kan benyttes for overordnede funktionærer:

"Opsiger du din stilling, bortvises du på grund af væsentlig misligholdelse, eller opsiges du under omstændigheder, hvorunder du selv har givet rimelig grund dertil, er du uberettiget til i 6 måneder efter fratrædelsen direkte eller indirekte at tage ansættelse i eller på anden måde være interesseret i nogen virksomhed, der _____ . Dette gælder også virksomhed som bestyrelsesmedlem, konsulent, kommitteret el. lign.

Ved "fratrædelse" forstås udløbet af det tidsrum, for hvilket du oppebærer løn, eller i tilfælde af bortvisning udløbet af det opsigelsesvarsel, der i tilfælde af ordinær opsigelse havde tilkommet dig.

Overtræder du denne klausul, ifalder du foruden sædvanligt erstatningsansvar en konventionalbod, svarende til de seneste 6 måneders løn for hver gang, overtrædelse finder sted, ligesom overtrædelse kan imødegås ved forbud.

Efter kollektiv aftale mellem Coop og "Funktionærforeningen i Coop Norden Danmark A/S og FDB", er du dog berettiget til at tage ansættelse m.v. som nævnt i stk. 1, såfremt ansættelsesforholdet ikke er ophørt ved bortvisning, og Coop ikke inden 10 dage fra forespørgsel herom tilkendegiver, at klausulen ønskes opretholdt.

Fastholdes klausulen, vil Coop som compensation udrede et månedligt vederlag i den karenperiode, Coop ønsker fastholdt, svarende til den senest oppebårne grundløn.

I det omfang, Coop afstår fra at gøre brug af konkurrenceklausulen, ydes der ikke compensation for klausulen, heller ikke det engangsbeløb, der er nævnt i ansættelsesklausuloven".

