

OVERENSKOMST
mellem
NÆRINGS- OG NYDELSESMIDDELARBEJDER
FORBUNDET
(Overenskomstsekretariatet)
og
COOP DANMARK A/S
herunder
IRMA A/S
for
medarbejdere beskæftiget i detailbagerier

MARTS 2007

INDHOLDSFORTEGNELSE

		Side
§ 1	Overenskomstområdet	3
§ 2	Arbejdstiden	3
§ 3	Tidløn	4
§ 4	Tillæg	7
§ 5	Personlige tillæg	9
§ 6	Overarbejde	9
§ 7	Deltidsansættelse	10
§ 8	Ferie	10
§ 9	Lønudbetaling	11
§ 10	Arbejdstøj	11
§ 11	Sygdom og ulykke	11
§ 12	Barsel og adoption	12
§ 13	Arbejdsforholdets ophør	12
§ 14	Tillidsmandsbestemmelser	13
§ 15	Regler for behandling af faglig strid	13
§ 16	Gruppeliv	13
§ 17	Arbejdsmarkedspension	13
§ 18	Efteruddannelse	14
§ 19	Eleveroverenskomst	14
§ 20	Overenskomstens gyldighed og opsigelse	14
BILAG		
	Barns sygdom og hospitalsindlæggelse	15
1.	Bestemmelser vedr. tillidsrepræsentanter	16
2.	Tjenestefrihedsbestemmelser	19
3.	Afskrift af aftale mellem Coop og NNF af 20. maj 2005	21
	Efteruddannelsesfond	22
	Fælles butiksoverenskomst	23

§ 1

OVERENSKOMSTOMRÅDET

Denne overenskomst omfatter de i Coop Danmarks og Irma A/S's detailbagerier beskæftigede medlemmer af Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet, Håndværk/Industrigruppen (Bager/Møllerbranchen).

§ 2

ARBEJDSSTIDEN

1. a) Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge, svarende til 160,33 pr måned, eksklusiv pauser.
- b) Arbejdstiden kan tilrettelægges med 37 timer i den enkelte uge eller som et gennemsnit over 8 uger i fast plan – i alt 296 timer.
- c) Arbejdstiden skal tilrettelægges under hensyn til medarbejderens og virksomhedens behov og skal i videst muligt omfang placeres på 5 af ugens dage.
- d) I særlige tilfælde kan der undtagelsesvis udføres arbejde på 6. dagen. I sådanne tilfælde betales arbejdet som overarbejde, med tillæg til timelønnen på 100 %. Arbejdets varighed skal være mindst 5 timer.
- e) Hvor der kan opnås lokal enighed, kan det aftales, at der arbejdes 74 timer over en 2-ugers periode som 6 + 4 dage. Alt arbejde herudover betales som overarbejde.
- f) Arbejdstiden lægges mellem kl. 04.00 - 18.00.
- g) Arbejdstiden for elever må højst være 8 timer pr. dag.
- h) Tilrettelæggelse af arbejdstiden aftales lokalt, men den daglige arbejdstid må ikke overstige 9 timer. Arbejdstiden tilrettelægges således, at hver enkelt medarbejder over en 13 ugers periode har seks friweekends. Medarbejderen har dog altid krav på 2 sammenhængende fridage indenfor for hver 14 dages periode.
- i) Arbejde på friweekends betragtes som overarbejde og betales med et tillæg på 100% pr. time.
- j) Ved arbejde ud over 5 timer pr. dag aftales det, at medarbejderen holder en samlet pause. Den daglige tid til pause må dog ikke overstige ½ time, der så vidt muligt placeres midt i arbejdstiden.
- k) Arbejdsplanen for den enkelte medarbejder kan ændres med et varsel på 4 uger. Udmeldte arbejdsplaner videreføres automatisk.
- l) Ved manglende overholdelse af varsel betales én timeløn med tillæg på 50%.

2. a) I uger med søgnehelligdage reduceres den ugentlige arbejdstid med et timetal, der beregnes som normalarbejdstid i henhold til stykke 1, divideret med 5, for hver søgnehelligdag. For grundlovsdagen reduceres med halvdelen af det beregnede tal.
- b) Reduktionen foretages i den uge, hvor den pågældende helligdag falder eller i den foregående eller efterfølgende uge, og således at såfremt søgnehelligdagen falder på en søndag, reduceres alligevel.
- c) Såfremt friheden ikke kan afvikles i den uge, hvori søgne/helligdagen falder, kan det aftales at friheden afvikles som følger:
1. juledag, 2. juledag og nytårsdag enkeltvis eller samlet i perioden 1. december til 28. februar og øvrige S/H-dage enkeltvis eller samlet i perioden 1. marts til 31. oktober.
- Såfremt søgnehelligdagen falder på en søndag, reduceres alligevel.
- d) For deltidsansatte reduceres forholdsmæssigt.
- e) I uger med søgnehelligdage kan arbejdstiden tilrettelægges efter særskilt arbejdsplan, der aftales lokalt. Coop Danmark kan - i bagerier med fast søn- og helligdagslukning - med 4 ugers varsel etablere arbejde på søn- og helligdage.
3. Under forudsætning af, at lov om butikstid i overenskomstperioden ændres således, at butikker generelt kan holde åbent på søn- og helligdage, gælder med virkning fra lovens ikrafttræden følgende: For både fuldtids- og deltidsmedarbejdere reduceres den enkelte medarbejders ugentlige arbejdstid i uger med følgende dage: Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, Påskedag, 2. Påskedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag, Pinsedag, 2. Pinsedag, 1. Juledag, 2. Juledag samt Grundlovsdag og Juleaftensdag. Reduktion udgør for hver af ovennævnte dage vedkommendes plantid divideret med 5.

§ 3

TIDLØN

1. Månedsløn

Minimallønnen (på fuldtidsbasis) udgør pr.

1. Mestersvende:

	1. marts 2007	1. marts 2008
Pr. måned	Kr. 20.796,40	Kr. 21.397,64
Pr. uge	Kr. 4.799,27	Kr. 4.938,02
Pr. time	Kr. 129,71	Kr. 133,46

Der kan ansættes mestersvende i bagerier hvor en svend har ansvaret for produktionen med en samlet stab på mindst 4 mand inklusiv elever.

2. Svende

	1. marts 2007	1. marts 2008
Pr. måned	Kr. 19.399,93	Kr. 20.602,41
Pr. uge	Kr. 4.477,00	Kr. 4.754,50
Pr. time	Kr. 121,00	Kr. 128,50

3. Brødbagere

	1. marts 2007	1. marts 2008
Pr. måned	Kr. 18.598,28	Kr. 19.159,44
Pr. uge	Kr. 4.292,00	Kr. 4.421,50
Pr. time	Kr. 116,00	Kr. 119,50

4. Personale beskæftiget ved andet arbejde

	1. marts 2007	1. marts 2008
Pr. måned	Kr. 18.317,70	Kr. 18.758,61
Pr. uge	Kr. 4.227,25	Kr. 4.329,00
Pr. time	Kr. 114,25	Kr. 117,00

5. Rengøring over 18 år

	1. marts 2007	1. marts 2008
Pr. måned	Kr. 17.315,64	Kr. 17.796,63
Pr. uge	Kr. 3.996,00	Kr. 4.107,00
Pr. time	Kr. 108,00	Kr. 111,00

6. Ungarbejdere under 18 år

	1. marts 2007	1. marts 2008
Pr. måned	Kr. 10.461,53	Kr. 10.461,53
Pr. uge	Kr. 2.414,25	Kr. 2.414,25
Pr. time	Kr. 65,25	Kr. 65,25

2. Elevløbninger

De til enhver tid gældende elevløbninger aftalt mellem NNF og BDK er også gældende i denne overenskomst.

Elever, der har gennemført grundforløbet / 2. skoleperiode inden uddannelsesaftalens indgåelse, overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. års lønsatser.

	1. marts 2007	1. marts 2008
1. læreår	kr. 2.000,00	kr. 2.050,00
2. læreår	kr. 2.175,00	kr. 2.250,00
3. læreår	kr. 2.375,00	kr. 2.450,00
sidste 7 måneder	kr. 2.850,00	kr. 2.950,00
Voksenlærlinge	kr. 3.996,00	Kr. 4.107,00

Voksenlærlinge

I tilfælde hvor en person uddannet som bager ønsker at uddanne sig i konditorfaget, eller en konditor ønsker at uddanne sig i bagerfaget, er parterne enige om, at læretiden er 2 år inklusiv skoleophold. Det er en forudsætning, at vedkommende har 2 års erfaring inden for sit fag.

Brødbager/Kagekonditoruddannelsen

	1. marts 2007	1. marts 2008
1. læreår	kr. 2.000,00	kr. 2.050,00
2. læreår	kr. 2.175,00	kr. 2.250,00
3. læreår	kr. 2.375,00	kr. 2.450,00
sidste 7 måneder	kr. 2.850,00	kr. 2.950,00
BB/KK(2 års anc.) P1/P2	kr. 3.996,00	Kr. 4.107,00

3. Korttidsansatte

Medarbejdere kan ansættes med en arbejdstid på 2-3 dage om ugen med henblik på hurtigst muligt at opnå fuldtidsstilling. Til medarbejdere i en sådan ansættelse ydes et løsarbejdertillæg på kr. 56,95 pr. arbejdsdag.

I tilfælde, hvor denne korttidsbeskæftigelse afsluttes arbejdsdagen før en søgnehelldag, ydes søgnehelldagsbetaling for den eller de sammenhængende søgnehelldage, der følger i pågældende kalenderuge.

4. Jobløn

Der kan indgås aftale om joblønsansættelse med bagermestre.

Vilkårene for denne ansættelse er:

a. Minimallønssatsen udgør:

1. marts	2007	2008
Bagermestre i bagerier med 3 ansatte (inkl. bagermester)	Kr. 25.365,00	Kr. 25.967,00
Bagermestre i bagerier med 4 ansatte (inkl. bagermester)	Kr. 25.865,00	Kr. 26.467,00
Bagermestre i bagerier med 5 ansatte (inkl. bagermester)	Kr. 26.365,00	Kr. 26.967,00

- b. Overenskomstens § 4, stk. 4 og § 6 gælder ikke for joblønansatte.
- c. De joblønansattes arbejdstid følger den arbejdstid, der er gældende inden for pågældende virkeområde.

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

Det kan dog efter omstændighederne være ønskeligt, at en joblønansat begynder arbejdet tidligere eller afslutter arbejdet senere end øvrige medarbejdere. Det bør i så fald som hovedregel tilstræbes, at den samlede arbejdstid ikke bliver væsentligt længere end den, der er gældende for øvrige medarbejdere.

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

Parterne er enige om, at misbrug af joblønordningen optages til forhandling snarest efter, at der rejses sag herom. Som misbrug opfattes eksempelvis tilfælde, hvor bagermesteren pålægges at undgå overarbejde i sammenhæng med, at bagermester selv skal påtage sig det arbejde, der ellers skulle være udført som overarbejde af andre.

§ 4

TILLÆG

1. Funktionstillæg

Bagermestre, der ikke er på jobløn, er sikret et personligt tillæg på mindst 2.682,65 kr. pr. måned pr. 1. marts 2007.

2. Vikariat

Når en svend vikarierer for en mester, ydes følgende tillæg pr. dag kr. 61,80.

Vikartillægget ydes ikke til mestersvende. Tillægget ydes til svende, når bagermestrens fravær gør det nødvendigt at svenden vikarierer i de ledelsesmæssige opgaver, som bagermestren ellers varetager. Tillægget ydes i almindelighed ikke ved planlagt fravær på 2 uger eller derunder. Ved uplanlagt fravær vurderer butikslederen konkret, om der skal vikarieres.

3. Forskydning af fridag

Såfremt fridagen forskydes med 8 dages varsel, og erstatningsfridag afvikles i samme kalenderuge, betales intet tillæg.

Gives der ikke fornødent varsel, betales overtidstillæg på 100%, jf. § 6, og fridagen afvikles senest i samme uge.

Er fridagen ikke afviklet i samme uge, betales timeløn for det antal timer, der er ydet tillæg.

4. Særlige tillæg (indgår ikke i beregning af overtidstillæg).

a. For arbejde mellem kl. 18.00 - 04.00 betales et tillæg på:

1. marts	2007	2008
Pr. time	Kr. 38,50	Kr. 39,50

b. Arbejde på grundlovsdag mellem kl. 12.00 - 24.00 samt på søn- og helligdage betales et tillæg på:

1. marts	2007	2008
Pr. time	Kr. 27,50	Kr. 28,50

c. Ved eventuel søndagsåbning den 24. og 31. december i bagerier med fast søndagslukning betales tillæg, jf. stk. b.

5. Elever

1. marts	2007	2008
Alle dage mellem kl. 18.00 – 04.00	kr. 38,50	kr. 39,50
Søn- og helligdage kl. 00.00 – 24.00 (hele døgnet)	kr. 27,50	kr. 28,50
1. maj og Grundlovsdag fra kl. 12.00	kr. 27,50	kr. 28,50

6. Ungarbejdere

1. marts	2005	2006
Søn- og helligdage kl. 00.00 – 24.00 (hele døgnet)	kr. 15,00	Kr. 15,50
1. maj og Grundlovsdag fra kl. 12.00 – 24.00	kr. 15,00	Kr. 15,50

7. Tillæg efter stk. 4 og 5 beregnes i halve timer.

§ 5

PERSONLIGE TILLÆG

Løfteparagraf

Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end bestemt i § 3, og parterne er enige om, at dette bør ske, hvor medarbejderen på grund af dygtighed yder særlig værdifuldt arbejde, og hvor der forudsættes mere selvstændigt arbejde eller særligt ansvar ved arbejdets udførelse. Aftale om sådan højere løn træffes mellem butikens leder og den enkelte medarbejder. Medarbejderen har krav på at få behandlet sin løn en gang om året i forbindelse med anciennitetsdagen for pågældendes tiltrædelse i den aktuelle stilling i butikken. Parterne er enige om, at i tilfælde, hvor der foreligger åbenbart brud på overenskomstens forudsætninger, skal sagen kunne indbringes til afgørelse mellem forbundet og Coop Danmark. Kan enighed ikke opnås, kan sagen behandles ad sædvanlig fagretlig vej.

Løfteparagraftillæg vurderes senest 6 måneder efter indplacering i ny stilling. Det personlige tillæg afstemmes efter værende gruppes aflønning.

§ 6

OVERARBEJDE

1. Ved overarbejde forstås arbejde, der udføres efter anmodning fra den pågældende butiksleder, og som finder sted ud over den ordinære arbejdstid på en af ugens normale arbejdsdage.
2. Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time.
3. Overarbejde betales med tillæg til timelønnen således:

For den 1. og 2. time 50 %

For efterfølgende timer 100 %
4. Ved arbejde på fridag, der ikke er omfattet af bestemmelserne i § 4, stk. 4, betales samtlige arbejdstimer med et tillæg på 100 %.
5. Timelønnen beregnes som summen af den månedlige minimallønssats og det personlige tillæg divideret med 160,33.
6. Overarbejde må udføres i det omfang, bageriernes uforstyrrede drift kræver det, og arbejdsmiljøloven tillader. Systematisk overarbejde er forbudt.
7. Til bagere i bagerier med fast søn- og helligdagslukning betales for arbejde på søn- og helligdage, som anført i stk. 3. Ved arbejde den sidste søndag før jul betales dog min. 4 timer.

8. Såfremt medarbejderen eller virksomheden ønsker det, og den anden part accepterer det, kan overarbejde afspadsreses.

Der afspadsreses således, at en time med 50 % overarbejdstillæg afspadsreses med 1½ time, og en time med 100% overarbejdstillæg afspadsreses med 2 timer.

Alternativt kan der afspadsreses time for time, således at overarbejdstillægget kommer til udbetaling.

Overarbejde skal - med mindre andet er aftalt - være afspadseret senest 3 måneder efter optjeningstidspunktet. Er overarbejde ikke afspadseret i overensstemmelse hermed, udbetales den skyldige overarbejdsbetaling i næste lønudbetaling.

Tidspunktet for afspadsering aftales med butikkens leder ud fra driftsmæssige hensyn og skal være aftalt senest 14 dage forud for afspadseringen.

§ 7

DELTIDSANSÆTTELSE

1. Virksomhederne kan antage medarbejdere til deltidsbeskæftigelse i henhold til reglerne i 2. afsnit. Dog således at forstå, at fuldtidsstillinger ikke omkonverteres til deltidsstillinger.

Forudsætningen for anvendelse af deltidsbeskæftigede er, at de pågældende ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid, med mindre helbredsmæssige eller andre tilsvarende hensyn taler for kortere arbejdstid end den normale, eller medarbejderen selv ønsker det.

2. Deltidsarbejde er defineret som arbejde, hvis varighed - bortset fra merarbejde af tilfældig karakter - er mindst 15 og højst 29,6 timer om ugen, eller har en sådan varighed beregnet i gennemsnit for en 4 ugers periode.

Reglen om minimum/maksimum arbejdstid finder ikke anvendelse for medarbejdere ansat i henhold til § 4, stk. 6 (ungarbejdere), idet arbejdstidsreglerne for disse reguleres af reglerne i den til enhver tid gældende arbejdsmiljølovgivning.

3. Lønnen beregnes forholdsvis pr. time i henhold til § 3. Tillæg ydes i henhold til overenskomstens gældende regler for fuldtidsansatte.
4. Overarbejdstillæg ydes kun til deltidsansatte ved arbejde, der strækker sig ud over det til enhver tid normerede ugentlige antal arbejdstimer for heltids-ansatte.

§ 8

FERIE OG FERIEFRIDAGE

1. Der udbetales løn under ferie, jf. ferielovens § 14.

2. For elever gælder, at hvis læreforholdet er påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, har eleven ret til 30 dages ferie.
3. For alle medarbejdere under denne overenskomst beregnes pr. 2. maj 1999, i overensstemmelse med ferielovens principper for optjening og afholdelse, 5 feriefridage, der lægges i overensstemmelse med ferielovens § 10, stk. 1.
4. Uanset bestemmelsen i ferielovens § 10, stk. 1 kan 1 af disse feriefridage af det enkelte arbejdssted, af driftsmæssige hensyn, lægges på en bestemt dag.
5. Lægningen drøftes forinden med medarbejderen.
6. Feriefridagene afholdes så vidt muligt som hele fridage.
7. Feriefridage kan ikke placeres på arbejdsfrie dage.
8. Der benyttes, som for almindelige feriedage, systemmæssigt timeregnskab for optjening og forbrug.
9. Feriegodtgørelsen udgør for omfattede medarbejdere 15,00%.
10. Såfremt en medarbejder forud for optjeningsårets begyndelse kræver feriegodtgørelse af lønnen i dette optjeningsår, jf. Ferielovens § 14 stk. 2, fastsættes feriegodtgørelsen 0,5% lavere.

§ 9

LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud i henhold til Coop Danmarks almindeligt gældende regler.

§ 10

ARBEJDSTØJ

Til alle fastansatte udleveres der arbejdstøj og fodtøj i henhold til Coop Danmarks hygiejne-regulativ.

Hovedbeklædning er påbudt.

§ 11

SYGDOM OG ULYKKE

Der ydes løn i forbindelse med sygdom og tilskadekomst efter reglerne i funktionærlovens § 5.

§ 12

BARSEL OG ADOPTION

Såfremt medarbejderen på nedkomsttidspunktet har været ansat 2 år uafbrudt (inklusive eventuel læretid) sikres fuld løn i perioden 4 uger før forventet fødsel og i indtil 24 uger efter fødslen. Dette gælder også fædreorlov i indtil 14 dage i forbindelse med fødslen samt i indtil 2 uger derudover.

Såfremt medarbejderen på tidspunktet for modtagelsen af et adoptivbarn har været ansat uafbrudt i 2 år (inklusive eventuel læretid), sikres medarbejderen fuld løn i perioden indtil 24 uger efter modtagelsen. For fædreorlov er perioden med fuld løn i indtil 14 dage i forbindelse med modtagelsen og i indtil 24 uger derudover.

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats.

§ 13

ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR

1. Dersom et af bagerierne rekvirerer arbejdskraft, og ikke benytter denne, betales en dagløn til pågældende, der ikke tages i arbejde, dog kun for så vidt den pågældende er mødt op på arbejdspladsen.
2. Dersom en svend, beskæftiget i Coop Danmark siden en 1. december, afskediges 23. eller 24. december, tilkommer der denne betaling for 1. juledag, ligesom den pågældende tilkommer betaling for nytårsdag, dersom denne afskediges den 30. eller 31. december. En medarbejder må ikke modtage sin opsigelse under medarbejderens ferie.
3. **Opsigelse fra Coop Danmarks side**

I de første 13 uger

7 dage til en uges udgang

Efter 13 ugers uafbrudt ansættelse gælder (inkl. elevtid).

Funktionærlovens § 2

På områder med svingende råvaretilgang dog fra dag til dag indenfor de første 3 uger.

Medarbejdere, der har krav på opsigelse efter funktionærlovens § 2, er tillige omfattet af denne lovs § 2a.

En medarbejder må ikke modtage sin opsigelse under afholdelse af ferie.

Opsigelse fra medarbejderside

I de første 13 uger

Fra dag til dag

Efter 13 ugers uafbrudt ansættelse

Funktionærlovens § 2

4. Hjemsendelse på grund af andre arbejdstageres varslede arbejdsstandsning kan ske med 1 uges varsel til en uges udgang, når 2. konfliktvarsel på relevante områder viser, at virksomheden vil blive berørt. Varslet kan forlænges i sammenhæng med Forligsinstitutionens udsættelse af varslede konflikter.

Genansættelse finder sted ved konfliktens ophør.

5. Som afbrydelse af ansættelsesperioden regnes i denne forbindelse ikke:
- a. Sygdom og barselhvile,
 - b. Indkaldelse til aftjening af værnepligt (militær og civil), såfremt genansættelse finder sted umiddelbart efter tjenestetidens ophør.
 - c. Afskedigelse som følge af arbejdsmangel, hvor afbrydelsen er af indtil 6 måneders varighed, og at genansættelse finder sted umiddelbart efter det pågældende forholds ophør.

§ 14

TILLIDSMANDBESTEMMELSER

Der henvises til bilag 1 til overenskomsten.

§ 15

REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID

Der henvises til "Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i FDB".

§ 16

GRUPPELIV

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst er knyttet til den gruppelivsforsikringsordning, der er etableret mellem Coop Danmark og HK.

§ 17

ARBEJDSMARKEDSPENSION

Der henvises til "Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i FDB".

De aktuelle satser er pr.:

1. marts	2007	2008
Medarbejderbidrag	3,9 %	4,2%
Firmabidrag	7,8 %	8,4%
I alt	11,7 %	12,6%

§ 18

EFTERUDDANNELSE

Der ydes løn ved deltagelse i jobrelevant efteruddannelse. Coop Danmark modtager refusion efter de regler, der gælder for efteruddannelse.

§ 19

ELEVOVERENSKOMST

Alle særlige bestemmelser i øvrigt vedrørende elever - herunder vokselever - findes i denne overenskomst i

- § 2, stk. 1, 4. afsnit om arbejdstiden
- § 3, stk. 2 om elevløbninger og vokselever
- § 4, stk. 5 om tillæg, og
- § 8, stk. 2 om ferie.

Læretiden for bagere og konditorer er 3 år og 7 måneder.

I øvrigt gælder overenskomsten for elever aftalt mellem NNF og BKD.

§ 20

OVERENSKOMSTENS GYLDIGHED OG OPSIGELSE

Overenskomsten gælder fra 1. marts 2007 og indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2009.

Albertslund den 11. maj 2007

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet
Overenskomstsekretariatet

(sign. Ole Wehlast)

Coop Danmark A/S

(sign. Erik Brødbæk)
(sign. Claus Eefsen)

Barns sygdom og hospitalsindlæggelse

Barns sygdom:

Alle medarbejdere, som har været ansat i Coop i mindst 3 måneder, er omfattet af ordningen.

Ordningen sigter på de tilfælde, hvor et barn under 15 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.

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

Som dokumentation for at fraværet skyldes et barns sygdom, udfylder medarbejderen ved tilbagekomsten til arbejdsstedet en "Melding om fravær på grund af barns sygdom". Meldingen sendes af arbejdsstedet til pågældende personaleadministration.

Barns hospitalsindlæggelse:

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der pr. 1. juli 2004 frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges med barn under 15 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes i denne sammenhæng fuld løn i op til en uges plantid, dog maks. 137,50 pr. time pr. 1. marts 2007 og 140,00 kr. pr. time pr. 1. marts 2008. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Bilag 1**Bestemmelser vedrørende tillidsrepræsentanter i Coop Danmark's detailbagerier****§ 1****Valg af tillidsrepræsentant**

1. I Coop Danmark har medarbejderne under overenskomsten med Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet, Håndværk/Industrigruppen (Bager/Møllerbranchen), beskæftiget i detailbagerier, ret til af deres midte at vælge 3 til at være tillidsrepræsentanter (regionstillidsrepræsentant) over for Coop Danmark fra henholdsvis Nord, Syd og Øst.
2. Tillidsrepræsentanten skal vælges mellem de anerkendte dygtige medarbejdere, der er fast beskæftiget i Coop Danmark, og den pågældende skal normalt have arbejdet i Coop Danmark i mindst ét år inden for de to sidste år.
3. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt Coop Danmarks Personaleafdeling, Roskildevej 65, 2620 Albertslund, og denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest fjorten dage efter valget.
4. Eventuel indsigelse fra Coop Danmarks side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest fjorten dage efter modtagelsen af meddelelse om valget.
5. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende kan der efter aftale med Coop Danmark udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten, jf. i øvrigt stk. 2 ovenfor.

§ 2**Tillidsrepræsentantens opgaver**

1. Både forbundet og Coop Danmark erkender, at man skal bestræbe sig for at fremskaffe og bevare rolige og tilfredsstillende arbejdsforhold, og det påhviler derfor både virksomheden og tillidsrepræsentanterne at medvirke hertil.
2. I spørgsmål vedrørende løn- og arbejdsforhold, som tillidsrepræsentanten efter lokale forhandlinger ikke finder ordnet tilfredsstillende, har tillidsrepræsentanten ret til at forebringe sin klage eller henstilling for Coop Danmarks hovedledelse, men er forpligtet til forinden at underrette den stedlige ledelse herom.
3. Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfredsstillet ved Coop Danmarks afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sit forbund eller dets lokale afdeling om at tage sig af sagen, men det er medarbejdernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundets ledelse.

4. Udførelsen af de opgaver, der påhviler tillidsrepræsentanten, skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for det produktive arbejde. Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må standse sit arbejde, må den pågældende forud træffe aftale med sin arbejdsleder. Hvis en sådan aftale er truffet, eller hvis der på Coop Danmarks foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden, skal der for den tid, der medgår hertil aflønnes med den pågældendes personlige gennemsnitsfortjeneste.
5. Både forbundet og Coop Danmark erkender, at der, for at tillidsrepræsentanten kan varetage sine opgaver, skal åbnes mulighed for en hensigtsmæssig løbende information og uddannelse.
6. Tillidsrepræsentanten skal have adgang til et aflåseligt skab til opbevaring af sit materiale til udførelse af sin funktion som tillidsrepræsentant. Coop Danmark anerkender i denne forbindelse det ønskelige i, at tillidsrepræsentanten kan få adgang til at føre nødvendige telefonsamtaler og presserende samtaler med kollegerne i enrum. Der kan dog normalt ikke stilles et egentligt kontor til tillidsrepræsentantens disposition, men i det omfang, den enkelte Coop Danmark virksomhed kan anvise et centralt beliggende sted til tillidsrepræsentantens arbejde, kan dette benyttes.

Påpasselighed med efterlevelse af denne bestemmelse betragtes som vigtig.

Opgaverne som tillidsrepræsentant bør udføres fra tillidsrepræsentantens arbejdssted, så vidt det overhovedet er muligt.

7. Forbundet accepterer, at landsklubben har kompetence til med Coop Danmark at behandle overenskomstsmæssige spørgsmål, som ikke er af større rækkevidde, og Coop Danmark anerkender landsklubben som forbundspart i lighed med de øvrige, anerkendte landsklubber.

§ 3

Afskedigelse af tillidsrepræsentant

1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og Coop Danmark er forpligtet til at give tillidsrepræsentanten et opsigelsesvarsel på 4 måneder ud over det i overenskomsten bestemte. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.
2. Hvis en Coop Danmark virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1, første punktum, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 1, skal denne rette henvendelse til Coop Danmarks Personaleafdeling, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne om behandling af faglig strid. Mæglingssmøde skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingssmødet fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt. Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingssmødet fremkomst.

3. Tillidsrepræsentantens anmeldte stedfortræder, jf. § 1, stk. 5, har i de perioder, hvor denne fungerer som tillidsrepræsentant, samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.

Såfremt en virksomhed ønsker at afskedige en tillidsrepræsentants stedfortræder uden for funktionsperioden, følges samme procedure som anført under § 3, stk. 2. Tilsvarende procedure gælder for anmeldte suppleanter for sikkerhedsrepræsentanter.

Albertslund, den 17. maj 1993

Nærings- og Nydelsesmiddel-
arbejder Forbundet
Håndværk/Industrigruppen
(Bager/Møllerbranchen)

(sign. Ole Wehlast)

Fællesforeningen for
Danmarks Brugsforeninger

(sign. Hans Havsager)

(sign. Erik Brødbæk)

Bilag 2

Tjenestefrihedsbestemmelser

På dette område gælder aftale af 18. december 1974 med senere ændringer mellem Fællesudvalget for Coop Danmark ansatte og Coop Danmark om tjenestefrihed:

Fra denne aftale er her optrykt følgende blandt de tilfælde, hvor der ydes tjenestefrihed med betaling:

1. **Flytning af bopæl i forbindelse med flytning til nyt arbejdssted inden for Coop Danmark:**

Flyttedagen + 1 dag

2. **Flytning af bopæl uden forbindelse med flytning til nyt arbejdssted inden for Coop Danmark** (alene medarbejdere med egen husstand, hvorved i denne forbindelse forstås en i lejelovens forstand godkendt lejlighed eller hus):

Flyttedagen

For deltidsbeskæftigede medarbejdere gælder, at flytning i det her omhandlede tilfælde bør fastlægges således, at arbejdet generes mindst muligt derved.

3. **Lægebesøg, ambulante sygebehandling, bloddonortjeneste samt tandlægebesøg:**

Nødvendig frihed, men kun såfremt lægebesøget m.m. ikke kan finde sted uden for arbejdstiden. Med hensyn til eventuel dokumentation gælder reglen i pkt. C (i Fællesbestemmelsernes tjenestefrihedsbestemmelser). Når tjenestefrihed i de her omhandlede tilfælde er nødvendig, må lægebesøg m.m. fastlægges således, at arbejdet generes mindst muligt derved.

4. **Eget bryllup:**

Bryllupsdagen + 1 arbejdsdag

5. **Børns bryllup:**

Bryllupsdagen

6. **Eget sølvbryllup:**

Sølvbryllupsdagen + 1 arbejdsdag

7. **Eget jubilæum i Coop Danmark:**

Jubilæumsdagen + efterfølgende arbejdsdag

8. Dødsfald:

Der ydes nødvendig frihed på dødsdagen i forbindelse med forældres, børns og ægtefælles dødsfald.

9. Begravelser:

Der ydes nødvendig frihed i forbindelse med forældres, børns, søskendes, ægtefælles, bedsteforældres, svogres, svigerinders og svigerforældres begravelse.

Ved arbejdskollegas begravelse ydes der frihed af højst 4 timers varighed for indtil 3 personer, der repræsenterer kollegerne ved begravelsen.

Bilag 3

Afskrift af aftale mellem Coop og NNF af 20. maj 2005

Coop Danmark A/S og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet (NNF) er i anledning af en af NNF rejst voldgiftssag blevet enige om følgende fortolkning af parternes overenskomst § 4, stk. 4, for så vidt angår søndagsarbejde:

- Timer der ligger søndag mellem 00.00-18.00 udløser tillæg efter § 4, stk. 4 b
- Timer der ligger søndag mellem 18.00-24.00 udløser tillæg efter § 4, stk. 4 a og §4, stk. 4 b.
- Timer der ligger mandag mellem 00.00 – 04.00 udløser tillæg efter § 4, stk. 4 b.

Disse tillæg ydes hvad enten der er tale om normalarbejde, merarbejde eller overarbejde, men der beregnes dog ikke overarbejdstillæg af tillæggene.

Efteruddannelsesfond

Med det formål, at de af denne overenskomst omfattede virksomheder sikres den bedst mulige konkurrenceevne samt tilgang af de nye lærlinge, har parterne i fællesskab med virkning fra den 1. april 2007 etableret en for overenskomstområdet gældende Efteruddannelsesfond.

Fonden har til formål, at:

yde godtgørelse ved deltagelse i kurser, som medarbejdere på virksomheder omfattet af denne overenskomst og som samtidig er medlemmer af NNF måtte deltage i, herunder deltagelse på et af de af overenskomstparterne etablerede mesterkurser. Dette sidste gælder tillige mestre. Såfremt medarbejderen deltager i et kursus, hvortil der ydes offentlig eller anden form for støtte indtræder fonden som berettiget til denne godtgørelse.

øge kendskabet til Bagerfaget, specielt i relation til de unge mennesker, der efter endt skolegang står foran at skulle vælge erhverv, med det formål at sikre branchen den nødvendige tilgang af nye lærlinge.

Den godtgørelse som fonden udbetaler beregnes som den løn, som den pågældende medarbejder normalt oppebærer som personlig løn (mindsteløn + personligt tillæg) men kan dog aldrig overstige kr. 140,- pr. time. Godtgørelsen udredes på baggrund af anmodning fra den pågældende medarbejder, bilagt dokumentation for kursusdeltagelse.

Arbejdsgiver betaler med virkning fra 1. januar 2008 et årligt bidrag på kr. 100,00 pr. ansat medarbejder under nærværende overenskomst. Fonden bestyres af en bestyrelse bestående af tre repræsentanter fra hver af de to organisationer BBA og NNF. Da ordningen alene finansieres af arbejdsgiversiden, varetager denne formandshvervet, ligesom den administrative del beror i BBA.

I overensstemmelse med intentionerne med ovennævnte indrømmes der medarbejdere, der er medlemmer af NNF, med et års anciennitet to ugers frihed med løn som anført ovenfor.

Det er aftalt, at der formelt ikke stilles betingelser for indholdet af de nævnte kurser, idet det dog som udgangspunkt forudsættes, at kurset har til formål at opkvalificere den enkelte medarbejder.

Det er endvidere aftalt, at nærværende § evalueres ved udgangen af indeværende overenskomstperiode, idet udviklingen indenfor området følges nøje med henblik på evt. nye tiltag til gavn for branchen og dens udøvere.

Fondsbestyrelsen fastsætter selv de nærmere bestemmelser for fondens aktivitet og funktion. Det kan herunder besluttes, at fonden lægges sammen med og administreres i fællesskab med andre kompetence- og efteruddannelsesfonde inden for BBA.

Fælles butiksoverenskomst

Parterne har gennem længere tid drøftet muligheden af at indgå en fælles butiksoverenskomst mellem på den ene side BBA og på den anden side NNF (for slagtere og bagere), HK (for salgsassistenter) og 3F (for bistro og cafeteriaansatte).

Målet har været én dagligvareoverenskomst for butikker og varehuse, der i dag er omfattet af 2 eller flere af ovennævnte overenskomster.

På baggrund af de gensidige positive udmeldinger om ønske og mulighed for at indgå en sådan fælles butiksoverenskomst, er parterne enige om, at der i overenskomstperioden er mulighed for at forhandle en fælles butiksoverenskomst på plads.

Såfremt denne nye overenskomst skal træde i kraft i overenskomstperioden og have varighed til 1. marts 2010 kan BBA og NNF i den sammenhæng optage forhandlinger om og aftale forhøjelse af løn- og tillægssatser for det tredje overenskomstår.

NOTER