

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Ved de afsluttende forhandlinger dags dato i regi af Forligsinstitutionen har nedennævnte parter indgået aftale om fornyelse af håndværkeroverenskomsten for en 3-årig periode.

Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden.

Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love.

Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet samt godkendelse i Dansk Metal og Dansk El-forbunds kompetente forsamling.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Aftale om Barsel
2. Aftale om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen
3. Aftale om Overarbejde og afspadsering
4. Aftale om overenskomstens deltidsregler
5. Aftale om Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
6. Aftale om Overenskomstens varighed
7. Aftale om Mulighed for omlægning af store bededagstillæg
8. Aftale om Fritvalgsordning for nye virksomheder i Coop-koncernen
9. Aftale om Databeskyttelse
10. Aftale om Udviklings- og Samarbejdsfond
11. Aftale om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
12. Aftale om Ferie
13. Aftale om Lønforhold og betalingssatser
14. Aftale om redaktionel ændring af bestemmelsen om tillidsrepræsentanter
15. Aftale om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanternes brug af it-systemer til behandling af personoplysninger
16. Aftale om feriefridage og Fritvalgs Lønkonto
17. Aftale om Befordringsgodtgørelse for lærlinge
18. Aftale om Natarbejde
19. Aftale om Seniorordning og seniorfridage
20. Aftale om Tillidsrepræsentanter
21. Aftale om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 17. marts 2025

Dansk Metal



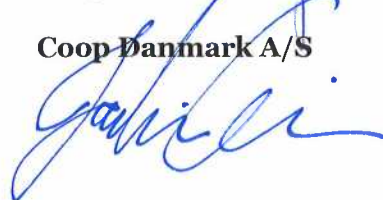
Dansk El-Forbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Coop Danmark A/S



Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Barsel

Overenskomstens § 24, stk. 2 udgår og erstattes af følgende:

”Stk. 2 Der ydes fuld løn under forældreorlov i indtil 24 uger. (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 26 uger)

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 ugers orlov (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 uger) ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Medmindre andet aftales, skal forældreorloven varsles med 3 uger.

Hvis fristen på de 3 uger for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

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

Endvidere tilføjes følgende som nyt § 24, stk. 3:

”For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 24, stk. 1 og 2, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barseldagpenge og opfylder betingelserne i § 24, stk. 1.”

København, den 17. marts 2025



Dansk Metal

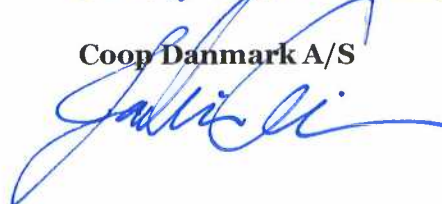


Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Coop Danmark A/S



Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdstidsloven medio 2024, blev det muligt at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i kollektive overenskomster.

Parterne er enige om, at muligheden for opt-out kan være relevant for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Behovet for at sikre samfundskritiske funktioner, som disse virksomheder enten selv eller på vegne af andre private eller offentlige aktører udfører, er afgørende for opretholdelsen af det danske samfund.

Virksomhederne kan opleve et behov for, at de medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner, har rådighedstjeneste/beredskab på arbejdspladsen eller har hyppige "udkald" og/eller kort responstid ved rådighedstjeneste i hjemmet eller andet sted uden for virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

På denne baggrund er disse medarbejdere i risiko for at overstige timeantallet i forhold til 48-timersreglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Parterne er derfor enige om at indsætte et nyt bilag O i Håndværkeroverenskomsten med titlen "*Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter*", hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen med følgende tekst:

"Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Metal/Dansk El-Forbund, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed hørende til Coop-koncernen, der er omfattet af Håndværkeroverenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

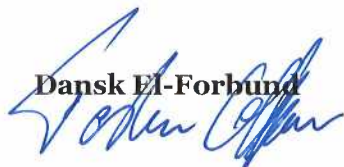
I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Metal/Dansk El-Forbund på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Metal/Dansk El-Forbund vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.”

København, den 17. marts 2025



Dansk Metal



Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Coop Danmark A/S



Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Overarbejde og afspadsring

Følgende tilføjes til overenskomstens § 7 før pkt. A.:

”Parterne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås.

Der kan dog forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til Coops drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Medarbejderen kan dog afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort Coop opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtståendes bryllup, sølvbryllup, guldbrud eller tilsvarende samt egen eller nærtståendes runde fødselsdag.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks. Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtståendes dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbredsmæssig betydning.

Coop har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

Overarbejde udføres efter nedenstående regler.”

Parterne er enige om, at ovenstående ikke ændrer på praksis i forhold til medarbejderes ret til at afslå overarbejde.

Endvidere udgår overenskomstens § 8, stk. 1 og erstattes af følgende:

”Præsterede overarbejdstimer skal afspadseres inden for 9 måneder efter overarbejdets udførelse. 9-månedersreglen kan undtagelsesvis fraviges efter aftale med tillidsrepræsentanten eller den lokale fagforening. Der kan maksimalt være opsparet 60 præsterede timer til afspadsring.”

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

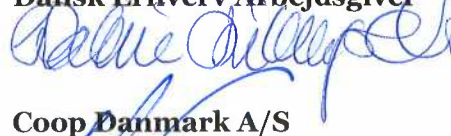
Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 17. marts 2025

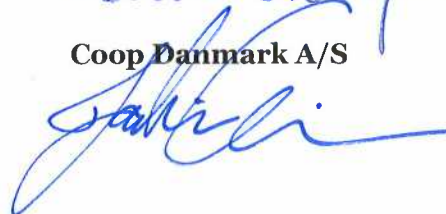

Dansk Metal

Dansk El-Forbund


Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Coop Danmark A/S



Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

overenskomstens deltidsregler

Parterne har drøftet spørgsmålet om foreneligheden mellem overenskomstens deltidsbestemmelser og deltidsdirektivet og herunder navnlig EU-Domstolens dom i C-184/22 (KfH).

Parterne har i denne forbindelse noteret sig protokollat 33 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet, som etablerer en faglig voldgift vedrørende deltidsansættelse i Industrien.

Denne voldgift har parterne valgt foreløbig at afvente.

Når resultatet af voldgiften foreligger, er parterne indstillede på at træde sammen og drøfte dette.

København, den 17. marts 2025



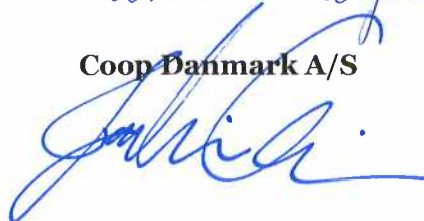
Dansk Metal

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Dansk El-Forbund

Coop Danmark A/S



Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Som ny § 16, pkt. D, stk. 3 tilføjes følgende:

”Protokollat om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst I og CO-industri.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.”

København, den 17. marts 2025


Dansk Metal


Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver


Coop Danmark A/S



Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Overenskomstens varighed

I § 27 ændres teksten til følgende:

"Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2025 og gælder indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2028."

København, den 17. marts 2025




Dansk Metal

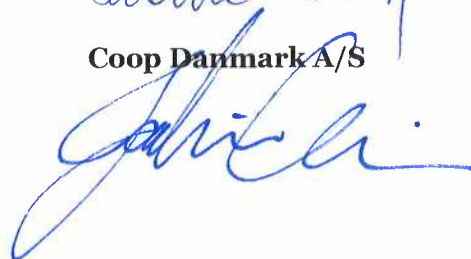


Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Coop Danmark A/S



Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Mulighed for omlægning af store bededagstillæg

I Håndværkeroverenskomsten, § 11 indsættes som et nyt pkt. 7 følgende:

"Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag ophører og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden."

København, den 17. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbundet

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Coop Danmark A/S

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Fritvalgsordning for nye virksomheder i Coop-koncernen

I Håndværkeroverenskomsten, bilag I ændres 2-4 afsnit til følgende:

"Virksomheden kan i lønnen, jf. § 3, fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgsordningen, jf. overenskomstens protokollat herom, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til fritvalgsordningen, fra-regnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag.

For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan virksomheden kræve indfasning på følgende måde:

Efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til fritvalgsordningen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til fritvalgsordningen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til fritvalgsordningen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til fritvalgsordningen."

København, den 17. marts 2025



Dansk Metal

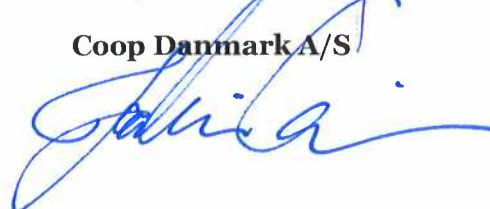


Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Coop Danmark A/S



Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Databeskyttelse

Følgende indsættes som nyt bilag i overenskomsten:

”Organisationsaftale om Databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – fx på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres. Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes ved udleveringen.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.”

København, den 17. marts 2025


Dansk Metal


Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Coop Danmark A/S



Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Udviklings- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om at Håndværkeroverenskomstens bilag G, under afsnittet ”**Bidrag til fonden**”, 1. afsnit erstattes med følgende formulering:

”Til fonden indbetaler arbejdsgiveren pr. præsteret arbejdstime:

Pr. 1. marts 2025 – 45 øre

Pr. 1. marts 2026 – 50 øre

Pr. 1. marts 2027 – 55 øre”

København, den 17. marts 2025



Dansk Metal

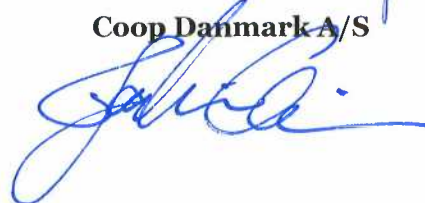


Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Coop Danmark A/S



Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomtparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal eller Dansk El-Forbund, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem deres forbund. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne.

I Håndværkeroverenskomsten, § 17, indsættes et nyt stk. 3, som affattes således:

"Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal eller Dansk El-Forbund, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Dansk Metal eller Dansk El-Forbund finansieres via Udviklings- og Samarbejdsfonden mellem Coop og Håndværkernes Landsklub i Coop. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget."

København, den 17. marts 2025


Dansk Metal


Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Coop Danmark A/S



Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Ferie

Overenskomstens § 11, stk. 3 udgår og erstattes af følgende:

"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. ferieafholdelsesperiode maksimalt kan overføres 5 dage.*
- 2. 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.*
- 3. Overført ferie kan varsles til afholdelse med en måned, idet ferien betragtes som restferie.*
- 4. Overført ferie holdes forud for anden ferie.*
- 5. Overført ferie kan dog kun varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede var placeret i denne periode (varslet eller aftalt), eller der er enighed om afholdelse af den overførte ferie i opsigelsesperioden.*
- 6. Overført ferie, som er overført på grund af en lovlige feriehindring, kan ikke betragtes som afholdt i en fritstillingsperiode, medmindre der er enighed om dette. "*

København, den 17. marts 2025


Dansk Metal


Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Coop Danmark A/S



Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Lønforhold og betalingssatser

§ 3, Mindstelønnen

Den i Håndværkeroverenskomsten § 3 nævnte mindsteløn udgør pr. måned:

pr. 1. maj 2025: 22.430,63 kr. pr. måned

pr. 1. marts 2026: 22.991,80 kr. pr. måned

pr. 1. marts 2027: 23.552,97 kr. pr. måned

§ 5, Smudstillæg

1. maj 2025 1. marts 2026 1. marts 2027

Kr. pr. time Kr. pr. time kr. pr. time

12,15 12,57 13,01

§ 7, stk. 4, 5, 6 Overarbejde:

Manglende varsel	248,80	256,26	263,95
Manglende afvarsel	248,80	256,26	263,95
Fremmøde tillæg	192,39	198,17	204,11
24.00-06.00	192,39	198,17	204,11

§ 9, stk. 2 Forskudt tid

1.time	28,71	29,72	30,76
Efterfølgende timer	37,17	38,47	39,81

§ 10, Holddriftstillæg

Stk. 1. kl. 17-06	48,25	49,94	51,69
-------------------	-------	-------	-------

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Stk. 2. Lørdag kl. 14-søndag kl. 24	106,52	110,25	114,11
-------------------------------------	--------	--------	--------

§ 19, stk. 2 elever

Sats 1	8,25	8,54	8,83
Sats 2	11,32	11,71	12,12
Sats 3	12,30	12,73	13,18
Sats 4	14,47	14,97	15,50
Sats 5	15,80	16,35	16,92

§ 26, Fritvalgsbidrag

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10,05 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgskonto.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11,05 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgskonto.

§ 23, Pension

Pr. 1. maj 2025 forhøjes firmabidraget til pension med 1,0 pct. point, således at firmabidraget pr. denne dato udgør 11 pct.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct. point.

For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, den 17. marts 2025



Dansk Metal



Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Coop Danmark A/S



Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

redaktionel ændring af bestemmelsen om tillidsrepræsentanter

Coop Danmark og Dansk Metal/Dansk El-Forbund har siden 2012 haft en aftale om vederlag til tillidsrepræsentant (senest revideret i 2022). I forbindelse med nærværende overenskomstforhandling er parterne enige om redaktionelt at indskrive bestemmelsen i selve overenskomsten.

Som nyt § 16, Pkt. C tilføjes:

C. Vederlag til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten modtager et årligt vederlag på kr. 9.000. Vederlaget betales med en fjerdedel ved udgangen af hvert kvartal.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Vederlaget finansieres af parternes Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Nuværende § 16, pkt. C og efterfølgende bestemmelser konsekvensrettet som følge heraf.

København, den 17. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Coop Danmark A/S

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanters brug af it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

Dansk Metal, Dansk EL-Forbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som tillidsrepræsentanten og virksomheden kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til denne aftale, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af tillidsrepræsentanten og virksomheden, men Dansk Metal, Dansk El-Forbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

Denne aftale optrykkes som bilag.

København, den 17. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Coop Danmark A/S

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

BILAG A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-system" eller "it-systemer").

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af (se pkt. 2). Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelses-

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

forordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt.

4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler.

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsiges aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om en ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

feriefridage og Fritvalgs Lønkonto

§ 12, stk. 2 udgår og erstattes af:

”2. Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår.

Virksomheden kan i maj måned vælge mellem nedenstående ordninger i litra A eller litra B. Valget fortsætter indtil der eventuelt træffes et nyt valg.

A. Opsparingsordning

Medarbejderen opsparer 0,42 feriefridag pr. måneds ansættelse. Opsparingen starter den 1. september og slutter den 31. august (ferieåret). Herefter stilles de opsparede feriefridage til rådighed for medarbejderen, til afholdelse fra den 1. september til 31. december det efterfølgende kalenderår (ferieafholdelsesperioden).

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen måtte fratæde, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende 0,45 pct. af den pensionsgivende løn.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

Ved overgang fra opsparingsordning (A) til tildelingsordning (B) ophører opsparing af feriefridage jf. litra B den 31. august. De feriefridage der er optjent i det ferieår der slutter den 31. august afholdes i den ferieafholdelsesperiode der starter herefter den 1. september og slutter 31. december i det efterfølgende kalenderår. Den 1. september i det efterfølgende kalenderår tildeles der 5 feriefridage jf. litra B.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

B. Tildelingsordning

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Såfremt medarbejderen fratræder inden for de første 9 måneder og derved ikke har opnået ret til feriefridage, modtager medarbejderen kompensation svarende til 2,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. måneds ansættelse. Kompensationen udbetales med den sidste lønudbetaling.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen måtte fratræde, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

Ved overgang fra tildelingsordning (B) til opsparingsordning (A) påbegyndes opsparing af feriefridage jf. litra A den 1. september samtidig med at der tildeles 5 feriefridage. Fra 1. september i det efterfølgende kalenderår afholdes de opsparedede feriefridage, hvorefter tildeling af feriefridage tilsvarende ophører.

--0--

Den nuværende tekst i § 26 bliver fremadrettet til § 26.A.

Herefter indsættes som § 26.B.:

B. (gældende fra 1. september 2025)

Stk. 1. Med virkning fra den 1. september 2025 indbetaler Coop 9,05 pct. af den ferieberettigede løn på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Stk. 2. Medarbejderen kan bruge Fritvalgs Lønkontoen til følgende:

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

a. Løn i forbindelse med fritid.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, feriefridage, barns 2. og 3. hele sygedag, børns lægebesøg, børns omsorgsdage, børnebørns omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders Fritvalg Lønkonto.

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

b. Indbetaling til pension.

Medarbejderen skal senest i maj måned hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparringen til Fritvalgs Lønkontoen, der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftale andel til pensionselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

c. Seniorordning jf. § 13, stk. 1

d. Ekstra fridage

Den enkelte medarbejder og Coop kan aftale, at medarbejderen kan holde op til i alt 14 fridage i hver ferieafholdelsesperiode. Fridagene holdes uden løn. Medarbejderen skal give Coop besked, hvis der skal ske udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med afholdelse af fridagene. Beskeden skal gives senest den 10. i den måned, hvor udbetalingen skal ske. Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end det til enhver tid indestående. Udbetaling i henhold til nærværende aftale kan ske udover de i litra a og c aftalte udbetalinger

Stk. 3. Det kan mellem virksomheden og den enkelte medarbejder aftales, at bidrag til Fritvalgs Lønkontoen udbetales løbende sammen med lønnen.

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned, skal disse udbetales med den første kommende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage efter § 13, skal dog ikke udbetales.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling.”

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 17. marts 2025

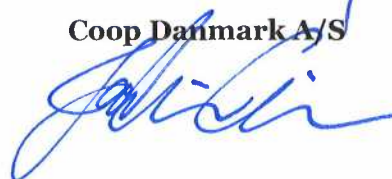

Dansk Metal


Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Coop Danmark A/S



Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Befordringsgodtgørelse for lærlinge

I bilag E udtages 4. afsnit og erstattes af nedenstående nyt 4. afsnit:

"Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse svarende til reglerne i Industriens Overenskomst. Der ydes pr. 1. maj 2025 1,27 øre pr. km, pr. 1. marts 2026 1,32 øre pr. km og pr. 1. marts 2027 1,36 øre pr. km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover."

København, den 17. marts 2025

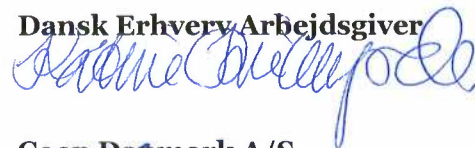


Dansk Metal



Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Coop Danmark A/S



Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Natarbejde

Parterne er enige om, at der ikke på nuværende tidspunkt finder natarbejde sted på overenskomstens område.

Der er dog enighed om, at hvis dette skulle ændre sig, vil parterne træde sammen med henblik på at drøfte de på øvrige overenskomstråder aftalte tiltag for natarbejde, herunder at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde.

København, den 17. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Coop Danmark A/S

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Seniorordning og seniorfridage

I § 13, stk. 1, 1. afsnit, slettes følgende:

"jf. Coop Danmarks Seniorpolitik. Seniorfridagene er ikke omfattet af eventuelle begrænsninger i antallet af overførte feriefridage."

I § 13, stk. 1, 2. afsnit, erstattes "feriefridage" med "seniorfridage".

København, den 17. marts 2025



Dansk Metal

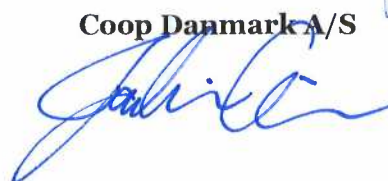
Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Dansk El-Forbund



Coop Danmark A/S



Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Tillidsrepræsentanter

§ 16, pkt. A, stk. 1, 2. afsnit slettes og erstattes af følgende præcisering:

"Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning af og blandt de medarbejdere, der er ansat på valgtidspunktet. Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt."

Pkt. A, stk. 3 slettes og erstattes af følgende:

"Valget er ikke gyldigt før det er godkendt af forbundet og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Tillidsrepræsentantbeskyttelsen indtræder, når valget har fundet sted."

København, den 17. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Coop Danmark A/S

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møde med offentlig myndighed
- Ret til børnebørns-omsorgsdage

Overskriften i § 25 ændres til følgende:

"§ 25 Fravær i forbindelse med børns sygdom og andre familiemæssige situationer"

§ 25, litra A, stk. 3, ændres til følgende:

"Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet har ret til yderligere 1 dags frihed. Disse 2 fridage afholdes uden løn. Medarbejderen kan søge dækning for dette fravær via fritvalgsordningen eller sin særlige opsparing efter de herom gældende regler."

Som nyt § 25, litra D indsættes følgende:

"D Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgsordning."

Det nuværende litra D, bliver herefter litra E

Som nyt § 25, litra F indsættes:

"F Fravær til at ledsage nærtstående

Overenskomstforhandlingerne 2025

Håndværkeroverenskomsten

Dansk Metal/Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgsordning.”

København, den 17. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Coop Danmark A/S