

## Protokollat fra forhandling mellem Handlens Koordinationsudvalg (HAK)

### og Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation BBA

#### vedrørende fornyelse af Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S

Parterne mødtes den 21. marts og den 17. april 2023 og med nedenstående ændringer og aftaler er parternes Fællesbestemmelser fornyet for perioden 1. marts 2023 til 28. februar 2025. Medmindre andet er aftalt, finder fornyelsen sted pr. 1. marts 2023.

<b>1. Tryghedsaftalen</b>	<p><u>Sproglig ændring:</u></p> <p>I § 5, stk. 1, litra d ændres teksten til:</p> <p>”Opsigelser som følge af andre forhold hos medarbejderen, f.eks. utilfredsstillende arbejdsindsats, som ikke kan afhjælpes ved træning.”</p> <p>Der er enighed om, at ændringen ikke ændrer ved hidtidig praksis, og at der alene er tale om en sproglig ændring.</p> <p><u>Aftale om udvalgsarbejde vedrørende Tryghedsaftalen:</u></p> <p>Parterne er enige om, at de snævre forhandlingsudvalg mødes 1. gang i 4. kvartal 2023 for at drøfte og gennemgå Tryghedsaftalen med henblik på modernisering og udvikling af aftalen.</p> <p>Resultatet af parterne udvalgsarbejde kan forhandles i forbindelse med forhandlingerne om fornyelse af Fællesbestemmelserne i 2025.</p> <p>Denne aftale optrykkes ikke.</p>
<b>2. Protokollat om ferie</b>	<p>I stk. 3, nr. 7 ændres teksten til:</p> <p>”Overført ferie, som er overført på grund af en lovlig feriehindring, kan ikke betragtes som afholdt i en fritstillingsperiode, medmindre der er enighed om dette.”</p> <p>Denne ændring har virkning for opsigelser afgivet fra 1. januar 2024.</p>
<b>3. Aftale om arbejdsmarkeds-pension</b>	<p><u>Valg om opsparring til pension eller udbetaling</u></p> <p>I punkt 3, (Særligt om lønudbetaling i stedet for pensionsindbetaling) udgår 3. – 5. afsnit og erstattes af:</p> <p>”For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende:</p> <p>Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparring til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget</p>

	<p>løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg.</p> <p>Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.</p> <p>Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.”</p> <p><u>Ratepension</u></p> <p>I punkt 4 tilføjes som nyt litra h:</p> <p>”Ratepension.”</p> <p>Udmøntningen af de nærmere vilkår – herunder afgørelse af eventuel mindste andel af pensionsbidraget til livsvarig ydelse – aftales i den af parterne nedsatte Følgegruppe under Arbejdsmarkedspensionsudvalget.</p>
<p><b>4. Revision af vedtægter for parternes uddannelsesudviklings fond</b></p>	<p>Parterne er enige om, at fondens bestyrelse kan drøfte vedtægternes formålsbestemmelse med henblik på at øge fondens muligheder for at imødekomme ansøgninger, stadig med det overordnede formål,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- at fondens midler kommer til udbetaling til støtte for at fremme, udvikle og afprøve uddannelser,</li> <li>- for at højne uddannelsesniveaue blandt medarbejdere,</li> <li>- med særligt henblik på at sikre en arbejdskraft med tilstrækkelige kvalifikationer til at udføre arbejdet i de omfattede virksomheder.</li> </ul> <p>Egentlige vedtægtsændringer kræver en enstemmig vedtagelse i bestyrelsen og efterfølgende godkendelse hos BBA og HAK.</p>
	<p>Denne aftale optrykkes ikke.</p>
<p><b>5. Aftale om ret til fravær ved bevilling af tabt arbejdsfortjeneste</b></p>	<p>I aftalen om Fravær med sygelønsdækning i forbindelse med børns sygdom indsættes som nyt § 3 følgende:</p> <p>”Fravær med tabt arbejdsfortjeneste</p> <p>Medarbejderen har ret til fravær uden løn svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når medarbejderen i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 42 i lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste.</p> <p>Virksomheden har dog mulighed for at begrænse retten til fravær uden løn til 1 år pr. barn.</p>

	<p>Der kan herudover aftales yderligere fravær uden løn med tabt arbejdsfortjeneste.”</p>
<p><b>6. Aftale om gravides natarbejde</b></p>	<p>Parterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's (NFA) anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.</p> <p>Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.</p> <p>Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.</p> <p>Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne på HAK's anmodning mellem parterne, når disse drøftelser på det generelle arbejdsmarked er afsluttede.</p> <p>Når virksomheden er underrettet om, eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende gravide medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen.</p> <p>Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.</p>
	<p>For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov.</p> <p>Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.</p> <p>Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan arbejdsgiveren senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.</p> <p>På baggrund af ovenstående indsættes en tekst i Aftale om natarbejde og helbreds kontrol. Teksten og den nærmere placering fremgår af Aftale om nye regler og rammer vedr. natarbejde.</p> <p>Denne aftale optrykkes ikke.</p>

<p><b>7. Aftale om ny viden om nat-arbejde i detailhandlen</b></p>	<p>NFA's anbefalinger er baseret på international forskning og retter sig mod natarbejde som risikofaktor generelt.</p> <p>Parterne er derfor enige om, at der er behov for yderligere målrettet forskning om natarbejde i detailhandlen herunder, hvordan natarbejde er en risikofaktor inden for detailhandlen, og hvordan natarbejdes natarbejde kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt i praksis.</p> <p>Denne forskning bør igangsættes inden udgangen af 2023 og kan gennemføres på baggrund af en ansøgning fra NFA om midler til forskningsprojektet og efterfølgende formidling af resultaterne.</p> <p>NFA's anbefalinger er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Højst tre nattevagter i træk</li> <li>• Højst 9 timer ad gangen</li> <li>• Mindst 11 timer mellem to vagter</li> <li>• Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.</li> </ul> <p>Denne aftale optrykkes ikke.</p>
<p><b>8. Aftale om nye regler og rammer vedr. natarbejde</b></p>	<p>Parterne er enige om at implementere NFA's generelle anbefalinger om natarbejde i overenskomsten.</p> <p>NFA's anbefalinger er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Højst tre nattevagter i træk</li> <li>• Højst 9 timer ad gangen</li> <li>• Mindst 11 timer mellem to vagter</li> <li>• Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.</li> </ul>
	<p>BBA og HAK er på den baggrund enige om, at følgende principper indarbejdes i Fællesbestemmelsernes aftale om natarbejde:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. I regi af arbejdsmiljøorganisationen drøftes i det øverste organ, om man i Coop lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.</li> </ol> <p>Drøftelsen skal:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året</li> <li>b. dokumenteres skriftligt, som skal indeholde en gennemgang af anbefalingerne, f.eks. i et skema eller referat af drøftelsen</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Hvis det på baggrund af denne drøftelse på virksomheden vurderes, at NFA's anbefalinger følges, anvendes nuværende regler i Fællesbestemmelserne uændret.</li> </ol>

3. Hvis det på baggrund af drøftelserne på virksomheden vurderes, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden tilbyder årlig helbreds kontrol til natarbejdere
- b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
- c. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,
  - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
  - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
  - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
  - iv. Opfølgning på handlingsplan

På denne baggrund foretages følgende tilføjelser i Fællesbestemmelsernes aftale om natarbejde, så de træder i kraft d. 1. marts 2024:

"Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

#### **Forebyggende tiltag ved natarbejderen natarbejde**

Parterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide.

I Aftale om natarbejde og helbreds kontrol har parterne aftalt efter hvilke principper, natarbejderen natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag, der skal foretages, hvis anbefalingerne ikke følges.

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højest tre nattevagter i træk,
- Højest 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

4. I regi af arbejdsmiljøorganisationens øverste organ drøftes, om man i Coop lever op til NFA's anbefalinger,

5. Drøftelsen skal:

	<p>a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året</p> <p>b. dokumenteres skriftligt, som skal indeholde en gennemgang af anbefalingerne, f.eks. i et skema eller referat af drøftelsen</p> <p>6. Hvis det på baggrund af drøftelsen på virksomheden vurderes, at NFA's anbefalinger følges, anvendes nuværende regler i Fællesbestemmelserne uændret.</p> <p>7. Hvis det på baggrund af disse drøftelser vurderes, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:</p> <p>d. Virksomheden tilbyder årlig helbreds kontrol til natarbejdere</p> <p>e. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år</p> <p>f. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,</p> <p style="padding-left: 40px;">i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde</p> <p style="padding-left: 40px;">ii. Vurdering af risici ved natarbejde</p> <p style="padding-left: 40px;">iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan</p> <p style="padding-left: 40px;">iv. Opfølgning på handlingsplan</p> <p><b>Særligt om gravides natarbejde</b></p> <p>Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.</p> <p>Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.</p> <p>Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.</p> <p>I Aftale om natarbejde og helbreds kontrol indsættes nedenstående efter afsnittene om "Forebyggende tiltag ved natarbejderen natarbejde":</p> <p><b>"Gravides natarbejde</b></p> <p>Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides</li> </ul>
--	---

	<p>natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At natarbejde udover 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.</li> </ul> <p>Når Coop er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.</p> <p>Hvis det ikke er muligt at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.</p> <p>Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan Coop senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå."</p>
<p><b>9. Aftale om opgørelse af natarbejdere</b></p>	<p>Parterne er enige om, at virksomheden årligt skal udarbejde en skriftlig opgørelse over omfanget af natarbejdere, samt i hvilket omfang virksomheden tilbyder disse natarbejdere en helbreds kontrol, jf. principperne herfor i Aftale om natarbejde og helbreds kontrol.</p> <p>I Aftale om natarbejde og helbreds kontrol indsættes nedenstående som et nyt afsnit under Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder:</p> <p>"Virksomheden skal, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, årligt udarbejde en skriftlig opgørelse over omfanget af natarbejdere, samt i hvilket omfang virksomheder tilbyder disse natarbejdere en helbreds kontrol, jf. denne aftales principper."</p>
<p><b>10. Aftale om udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde</b></p>	<p>På baggrund af NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalgsarbejde parterne imellem, der omhandler nedenstående temaer.</p> <p><b>Dokumentationsskema</b> Udarbejdelse af skema til inspiration og/eller brug for virksomhedens skriftlige opgørelse over natarbejdere.</p> <p><b>Kortlægning og risikovurdering</b> Udarbejdelse af inspirationsmateriale, der er rettet mod virksomheder,</p>

	<p>der har natarbejdere, hvis arbejdstidstilrettelæggelse ikke lever op til NFA's anbefalinger, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimumstjekliste som til inspiration og/eller kortlægning af særlige risikofaktorer for natarbejdere ved natarbejde</li> <li>• Katalog over forebyggelsesforanstaltninger, der kan anvendes i forbindelse med udarbejdelse af handlingsplaner.</li> </ul> <p><b>Drøfte udviklingen af natarbejde</b> Nøje at følge og drøfte udviklingen af natarbejderen natarbejde på overenskomstområdet, jf. overenskomstens Aftale om natarbejde, herunder tilrettelæggelsen af natarbejde, særligt iagttagende natarbejdere over 50 år.</p> <p><b>Uddannelse</b> Drøftelse af behovet for fælles uddannelses tilbud rettet mod medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt virksomhedsrepræsentanter i virksomheder med natarbejdere med fokus på bl.a. organisering af arbejdstid, hviletid, sundhed og helbredsrisici.</p> <p><b>Fælles materialer</b> Drøftelse af behovet for fælles pjecer om natarbejderen natarbejde.</p> <p>For så vidt angår ovenstående temaer, afsluttes arbejdet senest 1. marts 2024. Parterne kan i fællesskab aftale, at udvalgsarbejdet mellem BBA og HAK afventer resultaterne af det tilsvarende udvalgsarbejde på sammenligningsområderne.</p> <p><b>Kampagne</b> Desuden drøfter parterne behovet for fælles informationskampagne om tilrettelæggelse af natarbejde.</p> <p>Denne aftale optrykkes ikke.</p>
<p><b>11. Aftale om seniorbestemmelser og seniorpolitik</b></p>	<p>Som nyt afsnit efter Socialt kapitel indsættes følgende protokollat:</p> <p>”Seniorbestemmelser og Seniorpolitik</p> <p>Parterne er opmærksomme på de i de enkelte overenskomster indgåede aftaler om seniorordninger m.v., og henviser endvidere til den til enhver tid gældende direktionsfastsatte Seniorpolitik i Coop Danmark A/S.”</p>
<p><b>12. Aftale om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)</b></p>	<p>Såfremt den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår) afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter parterne konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.</p>



	<p>Aftalen indsættes under overskriften "Implementering af direktiver" efter Aftale om implementering af direktiv om forældreorlov.</p> <p>"Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i alle overenskomster omfattet af Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i Coop Danmark A/S. Nedenstående træder i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.</li> <li>2. Parterne er enige om, at alle overenskomster omfattet af Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsvilkår i Coop Danmark A/S sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.</li> <li>3. Parterne er enige om, at såfremt et ansættelsesbevis ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.</li> </ol> <p>Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for BBA med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i BBA, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.</p> <p>Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler." </li></ol>
<p><b>13. Aftale om ændring i Tjene-</b></p>	<p>Parterne er opmærksomme på, at forhandling af aftalen indgået med</p>

<p><b>stefrihedsbestemmelserne og forhandlingsaftale</b></p>	<p>Coop Faglig om Tjenestefrihedsbestemmelser ikke er omfattet af forhandlingsaftalens bestemmelser om opsagte aftaler.</p> <p>Der er dog enighed om, at Coop og Coop Faglig mødes og forhandler disse tjenestefrihedsbestemmelser særligt vedrørende aftaleindgåelse om en ny bestemmelse vedrørende ret til frihed uden løn til nødvendige lægebesøg sammen med børn der er fyldt 15, men ikke 18 år.</p> <p>Denne aftale skal ses i naturlig forlængelse af aftalen mellem BBA og HAK om ret til fravær ved bevilling af tabt arbejdsfortjeneste for børn under 18 år med betydeligt og varigt nedsat fysisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse.</p> <p>Ovenstående er ikke til hinder for, at parterne kommer med forslag til andre ændringer i tjenestefrihedsbestemmelserne.</p> <p>Der er enighed om at Coop Faglig tager initiativ til indkaldelse af denne forhandling, og at den startes efter sommeren 2023.</p> <p>Denne aftale optrykkes ikke.</p>
--	--

HAK tog forbehold for godkendelse i de respektive forbund.

Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation tog forbehold for godkendelse i bestyrelsen og forbehold for at behandle forbundets beslutning i overensstemmelse med bestemmelserne i Hovedaftalen mellem BBA og FH (LO).

Albertslund, den 17. april 2023

For Handlens Koordinationsudvalg

For Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation