

Orientering

Landsoverenskomsten for butik

Indgåelse af aftale på butiksområdet

Den 28. februar 2010 blev der mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel indgået aftale om fornyelse af butiksoverenskomsten for en 2-årig periode.

Butiksoverenskomsten vil indgå som en del af det mæglingsforslag, som forligsmanden forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

Overenskomsten er således ikke endeligt vedtaget endnu, hvorfor virksomheden skal følge den gældende butiksoverenskomst for 2007-2010 frem til, at mæglingsforslaget er vedtaget. Regulering af løn, tillæg mv. skal ske med tilbagevirkende kraft fra den 1. marts 2010, når overenskomsten er endelig tiltrådt.

Aftalens indhold

Mindstebetalingssatser

Der sker en generel regulering af overenskomstens mindstelønsatser for alle medarbejdergrupper.

Minimallønsatserne for fuldtidsansatte medarbejdere over 18 år forhøjes pr. 1. marts 2010 med kr. 176,00 pr. måned og med kr. 281,00 pr. måned pr. 1. marts 2011. Disse satser svarer til kr. 1,10 pr. time pr. 1. marts 2010 og kr. 1,75 pr. time pr. 1. marts 2011.

Satserne er herefter:

Faglærte over 18 år:

1. marts 2010	1. marts 2011
18.016,-	18.297,-

Ufaglærte over 18 år:

1. marts 2010	1. marts 2011
16.516,-	16.797,-

Anciennitetstillæg

Anciennitetstillægget til faglærte, butiksmedhjælpere og ufaglærte, der har mere end 1 års anciennitet i virksomheden, forhøjes pr. 1. marts 2010 med kr. 0,25 til i alt kr. 2,25 pr. time og pr. 1. marts 2011 med yderligere kr. 0,25 til i alt kr. 2,50 pr. time.

Der er fuld modregningsadgang i minimallønsstigninger og anciennitetstillæg.

Unge under 18 år

Minimallønnen for unge fuldtidsansatte under 18 år forhøjes pr. 1. marts 2010 med kr. 104,00 samt kr. 160,00 pr. 1. marts 2011.

Disse satser svarer til kr. 0,65 pr. time pr. 1. marts 2010 og kr. 1,00 pr. time pr. 1. marts 2011.

Unge under 18 år, ufaglært arbejde:

1. marts 2010	1. marts 2011
8.714,-	8.874,-

Unge under 18 år, faglært arbejde:

1. marts 2010	1. marts 2011
10.364,-	10.524,-

Genetillæg

Genetillæg er forhøjet med 1,5 pct. pr. 1. marts 2010 og 2,0 pct. pr. 1. marts 2011. Tillæggene udgør herefter:

Pr. 1. marts 2010:

Hverdage kl. 18.00 – 06.00:	kr. 22,95
Lørdage kl. 15.00 – 24.00:	kr. 40,70
Søn- og helligdage kl. 00.00 – 24.00:	kr. 46,05

Pr. 1. marts 2011:

Hverdage kl. 18.00 – 06.00:	kr. 23,40
Lørdage kl. 15.00 – 24.00:	kr. 41,50
Søn- og helligdage kl. 00.00 – 24.00:	kr. 46,95

Elever

Løn til elever er fastsat som følger:

	1. marts 2010	1. marts 2011
1. år	9.406,-	9.641,-
2. år	10.497,-	10.759,-
3. år	11.548,-	11.837,-
4. år	12.510,-	12.823,-

For KVU-studerende er minimallønnen fastsat som følger:

1. marts 2010	1. marts 2011
12.969,-	13.293,-

Pension

Pensionsbidraget reguleres ikke i overenskomstperioden. Bidragene udgør således fortsat i hele overenskomstperioden:

Virksomhedens bidrag	Lønmodtagerens bidrag	Pensionsbidrag i alt
7,6 pct.	3,8 pct.	11,4 pct.

Som hidtil udgør virksomhedens bidrag 2/3, mens medarbejderens bidrag udgør 1/3.

Pensionsbetingelser

Pr. 1. marts 2011 nedsættes anciennitetskravet fra 9 måneder til 3 måneder.

Der ses som hidtil bort fra dette anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.

Betaling under barsel

Pr. 1. marts 2011 yder virksomheder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov betaling under fravær i indtil 11 uger. Der er tale om en forhøjelse på 2 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen.

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 130 kr. pr. time. Maksimumbeløbet er uændret.

Det er fortsat en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Forældrenes orlov kan tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode. Der er enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling.

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. marts 2011 eller senere.

Pr. 1. marts 2011 er betalingen under barsel følgende:

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn (gælder allerede i dag)
Barselsorlov	14 uger med fuld løn (gælder allerede i dag)
Fædreorlov	2 uger med fuld løn (gælder allerede i dag)
Forældreorlov fra uge 15 til uge 23	11 uger med fuld løn, dog max 130 kr. pr. time. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver vil arbejde for, at refusionsmulighederne i DA Barselsfond udvides i overensstemmelse med ovenstående ændringer.

Fritvalgs Lønkonto

Indbetalingen til fritvalgs lønkontoen reguleres ikke og vil i overenskomstperioden fortsat udgøre 1,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Derimod er der aftalt nogle administrative lettelser i forbindelse med fritvalgs ordningen.

Medarbejderen kan som hidtil vælge at konvertere feriefridage til fritvalgs lønkontoen, ligesom medarbejderen kan vælge, at hele eller en del af opsparingen på fritvalgs lønkontoen skal indbetales på medarbejderens pensionsordning. Fremover kan medarbejderen kun foretage sådanne valg én gang om året i marts måned. Som noget nyt kan kun medarbejdere, der på valgtidspunktet opfylder anciennitetskravene i forhold til henholdsvis feriefridage og pension, foretage disse valg. Valget sker ved, at medarbejderen giver virksomheden skriftlig meddelelse om valget.

For så vidt angår indbetaling fra fritvalgs lønkontoen til medarbejderens pensionskonto, kan virksomheden fastsætte en mindstegrænse for indbetaling af månedlige pensionsbidrag på kr. 75.

Hvis beløbet pr. måned er mindre end dette mindstebidrag, kan virksomheden bestemme, at bidragene for 2 måneder slås sammen.

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin fritvalgs lønkonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, f.eks. ved ferie, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, dog fremover maksimalt 3 gange årligt. Virksomheden kan ikke længere tømme fritvalgs lønkontoen ved ferieårets udløb. Indestående på kontoen overføres til næste ferieår. Det er virksomheden – og ikke medarbejderen, der får forrentningen af indestående på kontoen.

Medarbejderen skal give virksomheden besked, når der skal ske udbetaling fra kontoen. 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.

Virksomheden kan fremover indgå aftale med tillidsrepræsentanten om udbetaling fra fritvalgs lønkontoen, herunder aftale om, at der udbetales beløb, uden at medarbejderen holder fri. Der kan dog ikke indgås lokalaftale om, at indestændet på fritvalgs lønkontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

Grundlovsdag og juleaftensdag

Der gives op til yderligere en halv fridag på grundlovsdag og juleaftensdag efter følgende model:

For medarbejdere ansat på fuldtid, og hvor butikken holder lukket grundlovsdag og/eller juleaftensdag, gælder følgende:

- Falder grundlovsdag eller juleaftensdag på en fuldtidsansat medarbejders arbejdsdag, reduceres medarbejderens arbejdstid med det antal timer, medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag. (Uændret).
- Falder grundlovsdag eller juleaftensdag på en fuldtidsansat medarbejders fridag, er medarbejderen fremover berettiget til en anden fridag i ugen eller perioden. Tidligere var der krav på en 1/2 fridag fra kl. 12.00.

For medarbejdere ansat på fuldtid, og hvor butikken holder åbent grundlovsdag og/eller juleaftensdag, gælder følgende:

- Falder grundlovsdag eller juleaftensdag på en fuldtidsansat medarbejders arbejdsdag eller fridag, er medarbejderen berettiget til anden frihed i ugen eller perioden svarende til 3,7 time pr. dag. (Ny regel).

For medarbejdere ansat på deltid, og hvor butikken holder lukket grundlovsdag og/eller juleaftensdag, gælder følgende:

- Falder grundlovsdag eller juleaftensdag på en deltidsansat medarbejders fridag, er medarbejderen berettiget til anden frihed i ugen eller perioden svarende til det halve af medarbejderens ugentlige arbejdstid delt med 5. (Ny regel).

For medarbejdere ansat på deltid, og hvor butikken holder åbent grundlovsdag og/eller juleaftensdag, gælder følgende:

- Falder en grundlovsdag eller juleaftensdag på en deltidsansat medarbejders arbejdsdag eller fridag, er medarbejderen berettiget til anden frihed i ugen eller perioden svarende til det halve af medarbejderens ugentlige arbejdstid delt med 5. (Ny regel).

Feriefridage

Fremover kan feriefridage ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter arbejdsgiverens opsigelse af medarbejderen.

Ligeløn

Ligelønsloven er indarbejdet i overenskomsten, og der vil blive oprettet et nyt Ligelønsnævn.

Forsikringsdækning til elever

Der indføres pr. 1. marts 2011 en forsikringsordning for elever, der ikke er omfattet af en arbejdsmarkedspension.

Dansk Erhverv vil i god tid forud for igangsættelse heraf vende tilbage med yderligere information.

Kompetencefond

Grænsen for retten til at etablere selvadministration af kompetencefonde sænkes fra 100 medarbejdere til 90. Der er mulighed for at indgå overenskomstfravigende aftaler, f.eks. for frivillige kæder.

Selvvalgt uddannelse

Retten til selvvalgt uddannelse hæves fra 1 til 2 uger. Desuden kan medarbejderen og virksomheden aftale, at medarbejderen kan opspare retten til selvvalgt uddannelse i op til 3 år.

Natarbejde

Medarbejderen får ret til helbreds kontrol før overgangen til natarbejde. Herefter er der ret til en helbreds kontrol mindst hvert andet år.

Vurdering af lønforhold

Som noget nyt er der indført følgende vedrørende medarbejderens lønforhold:

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

Bestemmelsen kendes fra Landsoverenskomsten for kontor og lager.

Velfærd

Der er sket en fornyelse af parternes velfærdsaftale, hvor der blandt andet sættes fokus på et rummeligt arbejdsmarked og nedbringelse af sygefravær. Som nye elementer indgår at fremme uddannelse af elever gennem mentorordninger og fokus på ansættelse af handicappede.