

Vejledning til Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse

Indledning

Dansk Erhverv og HK Handel har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne af butiksoverenskomsten 2023-2025 indført en ny ansættelsesform i butiksoverenskomsten kaldet *fleksibel deltidsbeskæftigelse*.

Fleksibel deltidsbeskæftigede kan ansættes i to arbejdstidsintervaller, henholdsvis 8-15 timer i gennemsnit om ugen eller 13-20 timer i gennemsnit om ugen. Medarbejderen er herved garanteret mindst 8 eller 13 timer om ugen i gennemsnit.

Denne vejledning uddyber overenskomstens regler for fleksibel deltidsbeskæftigelse.

1. Hvilke medarbejdergrupper kan ansættes som fleksibelt deltidsbeskæftigede?

Ansættelsesformen kan udelukkende benyttes til ansættelse af følgende grupper:

- a. Unge under 18 år.
- b. Studerende – som gennemfører en statsanerkendt heltidsundervisning med tillæg af en periode på 6 måneder efter ophørt studieaktivitet.
- c. Bijobbere – hvor bijobbet består sideløbende med medarbejderens primære erhverv eller virke. Ansættelsesformen kan bestå i 2 år.
- d. Personer i erhvervsuddannelse, jf. erhvervsuddannelsesloven.
- e. Pensionister.

Når medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at være omfattet af ovenfor nævnte grupper, skal medarbejderen informere virksomheden herom. Dette gælder dog ikke, hvis virksomheden på forhånd kender slutdatoen. Fx ved virksomheden, hvornår medarbejderen fylder 18 år og hvornår 2 års-perioden for bijob ophører.

Ansættelsesformen skal herefter ændres inden for 6 måneder til en måneds udgang. Bemærk at for studerende gælder både en 6 måneders periode fra ophør af studie jf. ovenfor og endnu en periode på 6 måneder til udgangen af en måned til at gennemføre ændringen. For bijobbere gælder det, at ansættelsen som fleksibel deltidsbeskæftiget således kan bestå i 2 år og 6 måneder til udgangen af en måned.

Fristen på de 6 måneder til en måneds udgang kan tidligst løbe fra det tidspunkt, hvor medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at være omfattet af ansættelse på fleksibel deltidsansættelse. Det betyder, at hvis medarbejderen ikke har informeret om, at denne ikke længere er i gruppen, så skal virksomheden kun foretage ændring af ansættelsesforholdet indenfor fristen, hvis virksomheden på anden måde er blevet bekendt med, at medarbejderen ikke længere er om-

fattet af en af ovenstående grupper. Hvis der ikke er opnået kendskab indenfor fristen, vil 6 måneders ændringsfrist først løbe fra kendskabstidspunktet.

Eksempel 1

En studerende er ansat som fleksibelt deltidsbeskæftiget. Medarbejderen dropper ud af sit studie den 20. februar og falder ikke samtidig ind under en af de andre kategorier. Medarbejderen meddeler dog først virksomheden den 2. april, at hun ikke længere er studerende.

De første 6 måneder løber fra 20. februar (datoen for stop på studiet), dvs. til den 20. august. Herefter løber 6 måneder til udgangen af en måned, dvs. udgangen af februar det følgende år.

Virksomheden skal dermed inden udgangen af februar det følgende år have sørget for, at medarbejderen er overgået til enten deltidsbeskæftigelse, fuldtidsbeskæftigelse, eller at medarbejderen eventuelt er fratrukket.

Hvis medarbejderen først havde informeret om ophøret den 22. september (7 måneder og 2 dage fra ophør), skal virksomheden ændre ansættelsesforholdet senest ved udgangen af marts det følgende år (frist på 6 måneder til en måneds udgang).

De almindelige ansættelsesretlige principper om saglighed i forbindelse med varsling og opsigelse er gældende.

Eksempel 2

En bijobber har været ansat som fleksibelt deltidsbeskæftiget i 2 år den 15. marts. Virksomheden skal dermed inden udgangen af september samme år (6 måneder til udgangen af en måned fra den 15. marts) have sørget for, at bijobberen ved aftale eller varsling er overgået til enten deltidsbeskæftigelse, fuldtidsbeskæftigelse, eller at medarbejderen eventuelt er fratrukket. De almindelige ansættelsesretlige principper om saglighed i forbindelse med varsling og opsigelse er gældende.

2. Hvilke virksomheder kan benytte sig af aftaler om fleksibel deltidsbeskæftigelse?

Reglerne om fleksibel deltidsbeskæftigelse kan benyttes, såfremt virksomheden har tiltrådt butiksoverenskomsten.

Det vil være muligt at lave lignende ordninger om fleksibel deltidsbeskæftigelse, hvis virksomheden ikke er omfattet af butiksoverenskomsten. Kontakt eventuelt Dansk Erhverv for yderligere rådgivning.

Det er en forudsætning – både for virksomheder omfattet af butiksoverenskomsten og virksomheder, der blot følger butiksoverenskomsten – at beskrivelsen af arbejdstiden, herunder angivelse af interval(er), svarer til de faktiske forhold.

3. De allerede kendte ansættelsesformer i butiksoverenskomsten består

Fuldtids- og deltidsbeskæftigede

Reglerne om fleksibel deltidsbeskæftigelse ændrer ikke ved de i forvejen gældende ansættelsesformer i butiksoverenskomsten. Virksomheder kan derfor fortsat ansætte fuldtidsmedarbejdere (37 timer om ugen i gennemsnit) eller deltidsmedarbejdere (alt under 37 timer om ugen i gennemsnit).

For deltidsmedarbejdere er det nu blevet aftalt, at der fremadrettet i forbindelse med ansættelsen skal aftales et konkret timetal. Dette kan fx formuleres således:

Eksempel 1

”Medarbejderens arbejdstid udgør 25 timer om ugen.”

Eksempel 2

”Medarbejderens arbejdstid udgør 25 timer om ugen i gennemsnit over en 16-ugers planperiode. Der henvises til den til enhver tid gældende arbejdstidsplan.”

Ikke-funktionærer

Virksomheder kan fortsat ansætte ikke-funktionærer. Det er fx butiksansatte, der ikke arbejder gennemsnitlig mere end 8 timer om ugen. Denne type medarbejdere skal ansættes som almindeligt deltidsbeskæftigede, jf. ovenfor. Da fleksibel deltidsbeskæftigelse er lavet med henblik på, at medarbejderen kan arbejde mere end 8 timer, skal fleksibelt deltidsbeskæftigede, der udfører funktionærarbejde, fx salgsarbejde, ansættes som funktionærer.

Midlertidige assistancer og vikarer – tilkaldevikarer

Virksomheder kan fortsat ansætte ”midlertidige assistancer og vikarer” (typisk benævnt tilkaldevikarer), jf. butiksoverenskomsten. Reglerne for tilkaldevikarer er uændrede. Bemærk, at tilkaldevikarer alene betragtes som ansat den dag eller de afgrænsede dage, hvor de har accepteret en vagt(er), og derfor betragtes som ophørt efter endt arbejdstid. Ved hvert ophør kan der være en forpligtelse til at betale ledighedsgodtgørelse (G-dage), forudsat at betingelserne herfor er opfyldt.

Forskudt lønbetaling

Der er fortsat adgang til at udskyde afregning af over- og merarbejde, forskudttidstillæg og eventuelle andre varierende løndelev fra den 15. (eller senere) i en måned til samme dato den følgende måned til udbetaling ved den følgende måneds udgang. Dette følger af butiksoverenskomsten § 2, stk. 14. Dette gælder også for fleksibelt deltidsbeskæftigede.

For deltidsbeskæftigede medarbejdere er der ligeledes adgang til at afregne lønnen forskudt, hvis medarbejderen er ansat til højst 15 timer om ugen i gennemsnit. Det samme gælder for fleksibelt deltidsbeskæftigede, uanset om medarbejderen er ansat i det høje eller det lave arbejdstidsinterval.

4. Hvordan kan arbejdstidsbestemmelsen for en fleksibelt deltidsbeskæftiget se ud?

Arbejdstidsbestemmelsen i en kontrakt for en fleksibelt deltidsbeskæftiget kan fx se således ud:

Eksempel 1

”Medarbejderen er ansat som fleksibelt deltidsbeskæftiget i arbejdstidsintervallet 8-15 timer om ugen i gennemsnit over en 16-ugers planperiode, jf. butiksoverenskomsten. Der henvises til den til enhver tid gældende arbejdstidsplan.”

Eksempel 2

”Medarbejderen er ansat som fleksibelt deltidsbeskæftiget i arbejdstidsintervallet 13-20 timer om ugen i gennemsnit over en 16-ugers planperiode, jf. butiksoverenskomsten. Der henvises til den til enhver tid gældende arbejdstidsplan.”

Eksempel 3

”Medarbejderen er ansat som fleksibelt deltidsbeskæftiget i arbejdstidsintervallet 8-15 timer om ugen i gennemsnit over en 16-ugers planperiode, jf. butiksoverenskomsten. Det er aftalt, at arbejdstiden udgør minimum 10 timer om ugen i gennemsnit over en 16-ugers planperiode. Der henvises til den til enhver tid gældende arbejdstidsplan.”

5. Overgang til fleksibel deltidsbeskæftigelse 2024

Ansættelse af fleksibelt deltidsbeskæftigede kan ske fra den 1. marts 2023. Det er aftalt, at virksomhederne senest for den førstkommande planperiode, der påbegyndes efter den 1. januar 2024, skal bringe ansættelseskontrakter/ansættelsesforhold i overensstemmelse med gældende arbejdstidsbestemmelser.

Dansk Erhverv anbefaler, at virksomhederne nøje gennemgår de eksisterende deltidsansættelser for at afdække, om de medarbejdere, der allerede arbejder fleksibelt og opfylder kriterierne, jf. ovenfor i afsnit 1, skal have en kontrakt, der angiver den fleksible deltidsbeskæftigelse.

Det er Dansk Erhvervs vurdering, at en ændring af kontrakten som udgangspunkt ikke kan anses for en væsentlig ændring, såfremt garantitimetallet svarer til det hidtidige udgangspunkt for medarbejderens ansættelse. Såfremt medarbejderen ikke arbejder fleksibelt, kan den eksisterende deltidskontrakt fastholdes.

6. Må virksomheden søge efter fleksibelt deltidsbeskæftigede?

Det er Dansk Erhvervs vurdering, at virksomheden gerne må anføre i et stillingsopslag, at der specifikt søges medarbejdere til ansættelse som fleksibelt deltidsbeskæftiget. Virksomheden bør dog – som det klare udgangspunkt – ikke søge efter specifikke grupper af medarbejdere indenfor de oplyste medarbejdertyper, jf. ovenfor, idet det dog fortsat vil være lovligt specifikt at søge efter *unge under 18 år* under butiksoverenskomsten. Man bør derfor, medmindre der søges efter

medarbejdere under 18 år, angive alle grupperne, der kan ansættes som fleksibelt deltidsbeskæftigede, i opslaget.

7. Tidsbegrænset ansættelse

Det er Dansk Erhvervs vurdering, at det vil være sagligt og dermed i overensstemmelse med lov om tidsbegrænset ansættelse at indgå tidsbegrænsede ansættelsesforhold svarende til den periode, hvor medarbejderen kan være ansat som fleksibel deltidsbeskæftiget.

Det betyder fx, at man for bijobbere vil kunne angive en tidsbegrænsning på 2,5 år (2 års tidsbegrænsning + 6 måneders frist til at ændre).

For andre grupper, hvor adgangen til at anvende fleksibel deltidsbeskæftigelse er knyttet op på faktiske forhold, eksempelvis at medarbejderen er studerende, vil ansættelsen kunne knyttes op på ophør af studie (med tillæg af 6 måneder + 6 måneder til udgangen af en måned).

8. Ophør af adgangen til at arbejde som fleksibel deltidsbeskæftiget

Når en medarbejder ikke længere opfylder kriteriet for at være fleksibelt deltidsbeskæftiget, og når ansættelsen ikke er tidsbegrænset, skal virksomheden vurdere, hvad der skal ske med ansættelsesforholdet.

Som udgangspunkt bør virksomheden vurdere, om der kan tilbydes en deltidsansættelse med afsæt i det garantitimetale, som medarbejderen har haft som fleksibel deltidsbeskæftiget.

Såfremt virksomheden af driftsmæssige grunde ikke kan tilbyde fortsat deltidsbeskæftigelse, kan der ske opsigelse med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel. Det vil bero på en konkret saglighedsvurdering, om opsigelse kan finde sted, ligesom virksomheden i forbindelse med opsigelse i øvrigt skal iagttage særregler, der måtte hjemle medarbejderen en særlig beskyttelse, fx reglerne i ligestillingsloven og forskelsbehandlingsloven.

9. Tilrettelæggelse af arbejdstiden for fleksibelt deltidsbeskæftigede

Planperiode

Arbejdstiden for fleksibelt deltidsbeskæftigede skal tilrettelægges som et gennemsnit over 16 uger i fast plan, som virksomhederne allerede kender det fra butiksoverenskomstens almindelige arbejdstidsregler.

Hvis en virksomhed har flere filialer, eller virksomheden anvender individuelle 16-ugers planer, anbefaler Dansk Erhverv, at hele virksomheden anvender samme startdato for 16-ugers planerne. Hvis virksomheden ønsker at overgå til ensartet startdato, anbefales, at man kontakter Dansk Erhverv for nærmere rådgivning.

Arbejdstidsintervallerne

Fleksibel deltidsbeskæftigelse kan anvendes til at ansætte medarbejdere med mindst 8 timer og maksimalt 20 timer om ugen i gennemsnit.

Uddybning

En fleksibelt deltidsbeskæftiget, der er ansat i arbejdstidsintervallet 8-15 timer, kan således godt arbejde 4 timer i én uge og 22 timer i den næste uge. Virksomheden skal blot sikre sig, at medarbejderen i gennemsnit over planperioden på 16 uger arbejder inden for det aftalte arbejdstidsinterval. Se nedenfor, hvad konsekvensen er, hvis gennemsnittet er højere.

Arbejdstidsintervallet for den enkelte medarbejder kan aftales til enten mellem 8-15 timer i gennemsnit om ugen eller mellem 13-20 timer i gennemsnit om ugen. Der kan således ikke aftales andre arbejdstidsintervaller. Medarbejderen er herved garanteret mindst 8 eller 13 timer om ugen i gennemsnit, afhængigt af hvilket interval medarbejderen er ansat i. Man kan dog også aftale, at medarbejderen fx har minimum 10 timer om ugen i gennemsnit over planperioden, selvom medarbejderen er ansat i arbejdstidsintervallet 8-15 timer. I dette tilfælde kan arbejdstiden som udgangspunkt variere mellem 10 og 15 timer om ugen i gennemsnit over planperioden.

Startdato og oplysningspligt

Startdatoen for planperioden gøres tilgængelig for medarbejderen. Senest 2 uger efter udløb af hver planperiode kan medarbejderen få oplyst sit faktisk præsterede timetal for planperioden. Der er ikke nærmere formkrav til, hvordan det sker. Det kan derfor ske på den måde, som virksomheden sædvanligt kommunikerer med medarbejderne om vagtplaner og anden information.

Uddybning

En fleksibelt deltidsbeskæftiget skal have adgang til at se/eller på anden vis blive oplyst om, hvornår en 16-ugers periode løber fra. Oplysningen kan enten fremgå af arbejdstidsplanen, en app, kontrakten, mv.

Eksempel 1

En fleksibelt deltidsbeskæftiget kan på sin arbejdstidsapp se, at 16-ugers perioden er startet den 1. januar. Dvs. at 16-ugers planperioden slutter den 21. april. Medarbejderen kan således senest den 5. maj få oplyst, hvor mange timer vedkommende i gennemsnit har arbejdet i nævnte planperiode.

Ved tiltrædelse vil medarbejderne oftest tiltræde midt i en planperiode. I praksis vil virksomheden oplyse om 16-ugers perioden samt medarbejderens timetal for den faktiske ansættelsesperiode.

Hvis medarbejderen midlertidigt har haft anden ansættelse end fleksibel deltidsbeskæftigelse, eksempelvis en fuldtidskontrakt i sommerferien, vil denne periode ikke skulle indgå i opgørelsen af timer, idet medarbejderen for den periode ikke har været fleksibelt deltidsbeskæftiget.

Når medarbejderen afholder ferie, vil de timer som medarbejderen normalt skulle have arbejdet, men som ikke er udført som følge af ferieafholdelse, skulle indgå i opgørelsen af det samlede timetal. Tilsvarende gælder for overenskomsthjemlet frihed, eks. feriefridage, helligdagsreduktion, barns 1. sygedag, mv.

Anmodning om ansættelse i det høje arbejdstidsinterval

Hvis en medarbejder, der er ansat i intervallet 8-15 timer, i en hel planperiode arbejder mere end 15 timer, og maksimalt 20 timer i gennemsnit, kan medarbejderen senest 8 uger efter udløbet af planperioden skriftligt anmode arbejdsgiveren om ansættelse i intervallet på 13-20.

Eksempel 2

Hvis den fleksibelt deltidsbeskæftigede i eksemplet ovenfor har arbejdet 17 timer i gennemsnit, kan medarbejderen således senest den 16. juni kræve at blive flyttet op i arbejdstidsintervallet 13-20 timer, hvilket betyder, at minimumstimetallet fremadrettet er 13 timer. Anmodningen skal ske på skrift over for virksomheden.

Anmodning om deltidsbeskæftigelse

Hvis der i en hel planperiode arbejdes over 20 timer i gennemsnit (og derved mere end det høje arbejdstidsinterval), kan medarbejderen senest 8 uger efter udløbet af planperioden skriftligt anmode om deltidsbeskæftigelse svarende til det gennemsnitlige ugentlige timetal, medarbejderen faktisk har præsteret i planperioden. Virksomheden skal imødekomme sådanne anmodninger, som skal træde i kraft fra næstkommende planperiode. Dette gælder alle fleksibelt deltidsbeskæftigede uanset hvilket arbejdstidsinterval, der er aftalt.

Eksempel 3

Hvis den fleksibelt deltidsbeskæftigede i eksemplet ovenfor har arbejdet 24 timer i gennemsnit i en hel planperiode, kan medarbejderen således senest den 16. juni kræve at blive ansat på en deltidskontrakt på 24 timer om ugen (i gennemsnit over 16 uger). Anmodningen skal ske på skrift over for virksomheden. Ændringen skal træde i kraft fra den næstkommende planperiode, der i eksemplet begynder den 12. august.

Virksomhedens vurdering af de fleksibelt deltidsbeskæftigedes præsterede timer

Virksomheden skal 2 gange hvert kalenderår, og med mindst 5 måneders mellemrum, vurdere de indgåede kontraktforhold om fleksibel deltidsbeskæftigelse.

NB!

Manglende overholdelse af kontrollerne og eventuelt tilbud om deltidskontrakt kan medføre krav på betaling af bod. Manglende tilbud om deltidskontrakt kan dog ikke udløse krav om efterbetaling af timer.

Såfremt medarbejderen i hver af de 2 senest afsluttede planperioder har arbejdet mere end 20 timer i gennemsnit, er virksomheden forpligtet til at tilbyde medarbejderen en kontrakt med et timetal, der svarer til det faktisk præsterede timetal i den senest afsluttede planperiode. Kontrakten skal træde i kraft fra den næstkommende planperiode.

Eksempel 4

Hvis den fleksibelt deltidsbeskæftigede i eksemplet ovenfor har arbejdet 24 timer i gennemsnit i planperioden fra 1. januar – 21. april og 22 timer i gennemsnit i planperioden 22. april – 11. august, **skal** virksomheden således tilbyde medarbejderen ansættelse på deltid med 22 timer om ugen (i gennemsnit over en 16-ugers periode). Ændringen skal træde i kraft i planperioden, der begynder den 2. december (næstkommende 16-ugers periode).

Hvis medarbejderen ikke ønsker at acceptere virksomhedens tilbud, er virksomheden forpligtet til at sikre, at den konkrete medarbejders præsterede timetal ikke overstiger 20 timer i gennemsnit i hver af de næste 2 følgende planperioder.

NB!

Hvis virksomheden ikke holder medarbejderens præsterede timetal under 20 timer i gennemsnit, kan det medføre krav om betaling af bod.

Fastsættelse og placering af arbejdstiden

Virksomheden kan fastsætte og placere arbejdstiden inden for det overenskomstmæssigt fastsatte arbejdstidsinterval i en planperiode. Medarbejderen skal kende sin planperiode 16 uger frem i henhold til de almindelige principper i butiksoverenskomsten.

Ændring af arbejdsplanen kan ske ved aftale med medarbejderen eller med et varsel på mindst 4 uger (placeringen af vagterne). Ved væsentlige ændringer af arbejdstidens placering, vil medarbejderens individuelle varsel dog skulle iagttages. Kontakt Dansk Erhverv for nærmere rådgivning, hvis der er tvivl om, hvorvidt en ønsket ændring kan anses for væsentlig eller uvæsentlig.

Når ændringen ikke medfører, at den gennemsnitlige arbejdstid overstiger det aftalte arbejdstidsinterval, giver det ikke medarbejderen ret til at kræve ny kontrakt. Såfremt arbejdstiden overstiger det aftalte arbejdstidsinterval (i gennemsnit), vil medarbejderen kunne kræve en ny kontrakt, jf. nedenfor.

Medarbejderen er forpligtet til at udføre det placerede arbejde, der således også udgør et garanteret timetal for den konkrete planperiode.

Uddybning

En fleksibelt deltidsbeskæftiget er ansat i arbejdstidsintervallet 8-15 timer. Virksomheden har planlagt medarbejderen med 8 timer om ugen i gennemsnit. Medarbejderen og virksomheden kan **aftale**, at medarbejderen kan arbejde yderligere vagter. I princippet er der for virksomheden og medarbejderen mulighed for at aftale 112 (7 timer x 16 uger) yderligere arbejdstimer i planperioden, uden at dette kan medføre krav fra medarbejderen om en ændret kontrakt. Såfremt arbejdstidsintervallet (i gennemsnit over hele planperioden) overskrides, indtræder de rettigheder og pligter, som er beskrevet i denne vejlednings punkt 6.

I alle tilfælde gælder det, at medarbejderen er garanteret et mindstetimetotal på 8 timer om ugen i

gennemsnit (for arbejdstidsintervallet 8-15 timer) eller 13 timer om ugen i gennemsnit (for arbejdstidsintervallet 13-20 timer). I forbindelse med ansættelsen, eller ved senere ændringer, kan der aftales et højere garanteret timetal for ansættelsen, inden for de to intervaller.

Eksempel 1

En fleksibelt deltidsbeskæftiget er ansat i arbejdstidsintervallet 13-20 timer. Man kan dog aftale med medarbejderen, at hun som minimum arbejder 16 timer om ugen i gennemsnit.

Virksomhedens ændringer af den pligtige arbejdstid kan ske fra den ene planperiode til den næste med 16 ugers varsel.

Eksempel 2

En fleksibelt deltidsbeskæftiget er ansat i arbejdstidsintervallet 8-15 timer om ugen og er planlagt til 15 timer om ugen i gennemsnit i den gældende arbejdsplan. Såfremt virksomheden ønsker at ændre dette timetal til 8 timer i gennemsnit (fortsat inden for arbejdstidsintervallet 8-15 timer), kan denne ændring få virkning, når den igangværende og næste planperiode er udløbet.

10. Søgnehelligdagsreduktion

Principperne i butiksoverenskomsten om søgnehelligdagsreduktion er gældende med nedenstående modifikationer:

Arbejdstidsintervallet 8-15 timer

Det er aftalt, at fleksibelt deltidsbeskæftigede ansat i arbejdstidsintervallet 8-15 timer om ugen i gennemsnit reduceres med 2 timer for hver søgnehelligdag (nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, st. bededag, Kr. Himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag samt grundlovsdag og juleaftensdag).

Arbejdstidsintervallet 13-20 timer

Det er aftalt, at fleksibelt deltidsbeskæftigede ansat i arbejdstidsintervallet 13-20 timer om ugen i gennemsnit reduceres med 3,5 timer for hver søgnehelligdag (nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, st. bededag, Kr. himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag samt grundlovsdag og juleaftensdag).

11. Forskudttidstillæg til unge under 25 år, som gennemfører en statsanerkendt heltidsuddannelse

Særregel for unge under 25 år, som gennemfører en statsanerkendt heltidsuddannelse

I henhold til butiksoverenskomstens § 1, stk. 5, kan unge under 25 år, der er beskæftiget højst 15 timer om ugen, og som gennemfører en statsanerkendt heltidsundervisning, aflønnes med

halve forskudttidstillæg. Der er tale om statsanerkendt heltidsundervisning, såfremt uddannelsen er SU-berettiget. Bemærk, at pligten til at betale fulde forskudttidstillæg indtræder den dag medarbejdere fylder 25 år.

Såfremt virksomheden hidtil har valgt at aflønne denne gruppe med fulde forskudttidstillæg, vil en ændring for eksisterende medarbejdere være en væsentlig stillingsændring, som skal varsles ændret med individuelt opsigelsesvarsel.

I forhold til fleksibelt deltidsbeskæftigede er det aftalt, at der med ”beskæftiget højst 15 timer om ugen” menes, at medarbejderen højst har præsteret 15 timer om ugen i gennemsnit i planperioden. Det betyder i praksis, at virksomheden ofte først ved udgangen af en 16-ugers planperiode ved, om der faktisk er præsteret 15 timer i gennemsnit. Hvis der er præsteret over 15 timer, som et gennemsnit i perioden, vil der skulle efterbetales op til det fulde forskudttidstillæg. Såfremt virksomheden ønsker at aflønne med halve tillæg, opfordres virksomheden til løbende at kontrollere, at de 15 timer i gennemsnit ikke overskrides.

Eksempel 1

En fleksibelt deltidsbeskæftiget er ansat i arbejdstidsintervallet 13-20 timer. Det viser sig, at medarbejderen i planperioden har arbejdet 16 timer om ugen i gennemsnit. I dette tilfælde skal medarbejderen have fulde forskudttidstillæg for hele perioden.

NB!

Husk, at der er adgang til at betale halve forskudttidstillæg for alle timer til unge under 18 år og elever (dog ikke vokselever).

Studerendes pligt til at informere

Medarbejderen skal informere virksomheden, hvis medarbejderen ikke længere går på uddannelsen. Virksomheden er forpligtet til at betale fulde forskudttidstillæg fra førstkomende lønperiodes start, efter at virksomheden er blevet bekendt med, at medarbejderen ikke længere studerer. Dette gælder, uanset om medarbejderen selv oplyser virksomheden herom, eller hvis virksomheden på anden måde bliver bekendt med det.

Eksempel 2

En fleksibelt deltidsbeskæftiget, der studerer, dropper ud af sit studie den 20. februar. Først den 2. april meddeler medarbejderen til virksomheden, at hun ikke længere er studerende. Virksomheden skal dermed betale fulde forskudttidstillæg fra lønperioden, der begynder herefter, fx fra 16. april til 15. maj.

Virksomheden skal i tillæg hertil, indenfor gældende frister, sørge for at bringe ansættelsesforholdet ud af reglerne for fleksibel deltidsbeskæftigelse, medmindre medarbejderen omfattes af en anden gruppe, fx bijobber.

NB!

Medarbejderens informationspligt gælder ikke kun for de fleksibelt deltidsbeskæftigede. Det gælder også de studerende under 25 år, som gennemfører statsanerkendt heltidsundervisning, der er ansat på "almindelig" deltid.

12. Feriefridage

Hovedreglen

Omregning af feriefridage for fleksibelt deltidsbeskæftigede sker på baggrund af 1 års gennemsnitlig faktisk arbejdstid regnet fra den 1. juli forudgående år til 30. juni indeværende år.

Såfremt medarbejderen ikke har 1 års anciennitet pr. 30. juni, beregnes gennemsnittet på baggrund af den faktiske ansættelsesperiode fra ansættelsens start til den 30. juni.

Eksempel 1

En fleksibelt deltidsbeskæftiget er blevet ansat 1. november. Når feriefritimerne tildeles den næstkommende 1. september, har medarbejderen kun 11 måneders anciennitet. I sådanne tilfælde feriefritimerne beregnes på baggrund af et gennemsnit af de præsterede timer fra 1. november til 30. juni.

Ved 9 måneders anciennitet efter 1. september sker omregning på baggrund af gennemsnittet i den faktiske ansættelsesperiode.

Ved overgangen fra anden ansættelse, hvor der eventuelt allerede er tildelt feriefritimer, genberegnes feriefritimerne i henhold til ovenstående principper. Dette skal ske, da medarbejderen, jf. butiksoverenskomsten, altid har ret til feriefritimer i forhold til det aktuelle ansættelsesforhold.

Den alternative – simple, men dyrere – model

Virksomheden kan for alle fleksibelt deltidsbeskæftigede i stedet tildele feriefritimer med 15 timer til medarbejdere ansat i arbejdstidsintervallet 8-15 timer og med 20 timer for medarbejdere ansat i arbejdstidsintervallet 13-20 timer.

13. Sygdom

Det gælder for fleksibelt deltidsbeskæftigede endvidere, at der ved sygdom ydes betaling i henhold til den eller de på første sygedag udleverede arbejdstidsplan(er).

Eksempel 1

En fleksibelt deltidsbeskæftiget bliver langtidssygemeldt i uge 14 af arbejdstidsplanen. Medarbejderen skal have løn under sygdom for den planlagte tid i den resterende arbejdstidsplan (dvs. resten af uge 14 og hele uge 15 og 16) samt næstkommende 16-ugersplan, idet disse er udarbejdet.

Ved fortsat sygdom ved udløbet af ovenstående arbejdsplan(er) beregnes sygelønnen som et gennemsnit på baggrund af de udbetalte timer de seneste 3 hele kalendermåneder forud for første sygedag. Hvis medarbejderen ikke har været ansat de seneste 3 hele kalendermåneder forud for første sygedag, beregnes sygelønnen på baggrund af den faktiske ansættelsesperiode.

14. Barsel

Løn i forbindelse med barsel og anden betalt orlov for fleksibelt deltidsbeskæftigede beregnes som et gennemsnit på baggrund af udbetalte timer de sidste 3 afsluttede kalendermåneder op til orlovens påbegyndelse. Bemærk at der efter overenskomstforhandlingernes afslutning er opnået enighed med HK om 3 måneder i stedet for 4. De trykte overenskomster angiver fortsat 4, men det er de 3 måneder, der er gældende.

Vedrørende ekstra pensionsbidrag i under barselorlov, indbetales dette som et forholdsmæssigt pensionsbidrag, jf. beregningen af timetal ovenfor.

15. Fonde

For fleksibelt deltidsbeskæftigede reduceres beløbet til Handlens kompetenceudviklingsfond samt til Uddannelses- og samarbejdsfond for Detailområdet forholdsmæssigt.

Der skal derfor betales i forhold til det faktiske præsterede timetal.