

Orientering

Fornyelse af Butiksoverenskomsten med sær aftale for BKD

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel har indgået aftale om fornyelse af den generelle Butiksoverenskomst fra og med 1. marts 2023. Fornyelsen er sket for en 2-årig periode.

Medlemmer af Bager og Konditormestre i Danmark (BKD) er omfattet af Butiksoverenskomsten *med sær aftale for BKD*. Denne overenskomst forhandles særskilt med afsæt i den generelle Butiksoverenskomst. Vilklårene i Butiksoverenskomsten med sær aftale for BKD vil derfor i stort omfang være enslydende med vilklårene i den generelle Butiksoverenskomst – dog er f.eks. forskudttidstil læggene lavere i Butiksoverenskomsten med sær aftale for BKD.

På de følgende sider følger en kort gennemgang af de mest fremtrædende punkter ved fornyelsen af den generelle Butiksoverenskomst.

Butiksoverenskomsten vil indgå som en del af det endelige mæglingsforslag, som forligsmanden forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked inden for den nærmeste fremtid. Hverken den generelle Butiksoverenskomst eller Butiksoverenskomsten med sær aftale for BKD er derfor endeligt vedtaget endnu, hvorfor virksomhederne skal følge den gældende overenskomst for 2020-2023, frem til mæglingsforslaget er vedtaget.

OBS: Først når overenskomsten/mæglingsforslaget er endeligt vedtaget, skal der med tilbagevirkende kraft fra 1. marts 2023 ske regulering af løn, tillæg mv. Afstemning om mæglingsforslaget forventes afsluttet i april 2023.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver vil informere nærmere, når overenskomsten er endeligt vedtaget. For yderligere information se www.danskerhverv.dk/ok2023/.

Der tages forbehold for HK Handels endelige godkendelse af de beregnede lønsatser.

Aftalens indhold

Overenskomstens varighed

Der er indgået aftale om en 2-årig overenskomstperiode. Overenskomsten løber derfor fra den 1. marts 2023 – 28. februar 2025.

Minimallønssatser

Der sker en generel regulering af overenskomstens minimallønssatser.

Medarbejdere over 18 år

Minimallønssatserne for fuldtidsansatte medarbejdere *over* 18 år forhøjes pr. 1. marts 2023 med 721,00 kr. pr. måned, og pr. 1. marts 2024 med 721,00 kr. pr. måned. Dette svarer til en forhøjelse af timelønnen med 4,50 kr. pr. time pr. 1. marts 2023, og med 4,50 kr. pr. time pr. 1. marts 2024.

Satserne er herefter:

Faglærte, voksne

1. marts 2023 kr. pr. md.	1. marts 2024 kr. pr. md.
22.411,00	23.132,00

Ufaglærte, voksne

1. marts 2023 kr. pr. md.	1. marts 2024 kr. pr. md.
20.911,00	21.632,00

Der er sædvanlig fuld modregningsadgang i minimallønssstigningerne. Dette betyder, at såfremt medarbejderens aktuelle løn svarer til eller er højere end den aktuelle minimallønssats med tillæg af eventuelt anciennitetstillæg, er der ikke pligt til at regulere lønnen.

Unge under 18 år

Minimallønssatserne for fuldtidsansatte medarbejdere *under* 18 år forhøjes pr. 1. marts 2023 med 417,00 kr. pr. måned, og pr. 1. marts 2024 med 417,00 kr. pr. måned. Dette svarer til en forhøjelse af timelønnen med 2,60 kr. pr. time pr. 1. marts 2023, og med 2,60 kr. pr. time pr. 1. marts 2024.

Satserne er herefter:

Unge under 18 år

1. marts 2023 kr. pr. md	1. marts 2024 kr. pr. md
11.896,00	12.313,00

Der er sædvanlig fuld modregningsadgang i minimallønssstigninger (se forklaringen ovenfor).

Anciennitetstillæg

Der sker ingen ændringer i anciennitetstillægget.

Elever

Lønnen til elever forhøjes pr. 1. marts 2023 med 4,5 pct., og pr. 1. marts 2024 med 3,5 pct.

	1. marts 2023 kr. pr. md.	1. marts 2024 kr. pr. md.
1. år	12.893,00	13.344,00
2. år	14.282,00	14.782,00
3. år	15.585,00	16.131,00

Tillægget til elever, der har bestået studentereksamen mv., udgør fortsat 1.045,00 kr. pr. måned.

Lønnen til KVVU-studerende forhøjes pr. 1. marts 2023 med 4,5 pct., og pr. 1. marts 2024 med 3,5 pct.

Lønnen til KVVU-studerende udgør herefter:

1. marts 2023 kr.pr.md.	1. marts 2024 kr. pr. md.
16.805,00	17.393,00

Regulering af satser for forskudttid

Forskudttidstillæggene reguleres med 4,5 pct. pr. 1. marts 2023, og med 3,5 pct. pr. 1. marts 2024.

Tillæggene udgør således følgende i den kommende overenskomstperiode:

Medarbejdere over 18 år:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Hverdage mellem kl. 18.15 - 24.00	23,09 kr.	23,90 kr.
Lørdage mellem kl. 15.00 - 24.00	34,35 kr.	35,55 kr.
Søn- og helligdage 05.00 - 15.00	34,35 kr.	35,55 kr.
Søn- og helligdage 15.00 - 24.00	44,28 kr.	45,83 kr.

Medarbejdere under 18 år og elever:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Hverdage mellem kl. 18.15 - 24.00	15,73 kr.	16,28 kr.
Lørdage mellem kl. 15.00 - 24.00	25,36 kr.	26,25 kr.
Søn- og helligdage 05.00 - 15.00	25,36 kr.	26,25 kr.
Søn- og helligdage 15.00 - 24.00	32,40 kr.	33,53 kr.

Fritvalgs Lønkonto

Bidragshøjelse

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen med 2,0 procentpoint, således at bidraget udgør i alt 9,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned, skal disse udbetales med førstkommande lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt. Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfrihed, skal dog ikke udbetales.

For at synliggøre Fritvalgs Lønkontoen over for medarbejderen, er der enighed om at lade bidrag til, udbetaling fra og indestående på Fritvalgs Lønkontoen fremgå af medarbejderens lønseddel. Det betragtes ikke som bodspålagt brud på overenskomsten, hvis bidrag, udbetaling eller indestående ikke fremgår af lønsedlen.

Pension

Satserne for pensionsbidraget reguleres således, at der pr. 1. juni 2023 sker en forhøjelse af virksomhedens bidrag med 2 procentpoint til i alt 9,7 pct., mens lønmodtagerens bidrag reduceres med 2 procentpoint til i alt 1,8 pct.

Bidragene udgør således fra den 1. juni 2023 og i den resterende overenskomstperiode:

Virksomhedens bidrag	Lønmodtagerens bidrag	Pensionsbidrag i alt
9,7 pct.	1,8 pct.	11,5 pct.

Betaling under barsel

Frem til den 1. juli 2023 følges principperne i aftalen om overgangsordning aftalt mellem DA og FH, hvorved overenskomsternes barselsbestemmelser tilpasses til de nye orlovsperioder i barselsloven.

For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere ydes der løn i yderligere 4 uger i perioden efter den 10. uge efter fødslen (tidl. forældreorlov). Af de 4 uger øremærkes 2 uger til far/medmor, mens de resterende uger kan fordeles mellem forældrene.

Samlet set giver det ret til 36 ugers orlov med løn efter fødselstidspunktet/modtagelsen modsat de 32 uger, som gælder i dag.

Forhøjet pensionsbidrag til mor

For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere ændres det ekstra pensionsbidrag til mor under den tidligere barselsorlov, således at det ekstra pensionsbidrag fremover betales under 10 ugers orlov i stedet for under 14 ugers orlov.

Arbejdsgiverbidraget forhøjes fra 1.360 kr. pr. måned til 2.957 kr. pr. måned.

Lønmodtagerbidraget nedsættes fra 680 kr. pr. måned til 592 kr. pr. måned.

Samlet bidrag forhøjes fra 2.040 kr. pr. måned til 3.549 kr. pr. måned.

Ny ansættelsesform: Fleksibel deltidbeskæftigelse

Der er etableret en ny ansættelsesform i overenskomsten kaldet fleksibel deltidbeskæftigelse. Ved fleksibel deltidbeskæftigelse kan der ansættes i to arbejdstidsintervaller, henholdsvis 8-15 timer i gennemsnit om ugen og 13-20 timer i gennemsnit om ugen. Fleksibel deltidbeskæftigelse kan anvendes for nogle nærmere definerede grupper af medarbejdere. Der er herudover ikke ændret på mulighederne for almindelig deltidbeskæftigelse, dog således at Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel er enige om, at der ved almindelige deltidbeskæftigelse skal aftales et konkret timetal.

For nærmere beskrivelse af den nye ansættelsesform henvises der til Aftale om fleksibel deltidbeskæftigelse, der er indsat sidst i nærværende orientering.

Aftalen om fleksibel deltidbeskæftigelse bliver optrykt i overenskomsten.

Betaling til Uddannelses- og samarbejdsfonden

Bidraget til Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handels Uddannelses- og samarbejdsfond forhøjes med 165,00 kr. pr. 1. januar 2025.

Pr. 1. januar 2025 udgør bidraget således 1.051,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat.

Uddannelse

Der er aftalt en permanent forhøjelse fra 85 pct. til 100 pct. for lønkomensation fra Kompetencefonden i forbindelse med medarbejders uddannelse.

Forsøgsordningen for medarbejdere, der indgår i et fagligt opkvalificeringsforløb, der fører frem til en faglig uddannelse inden for detailhandelen, videreføres i overenskomstperioden.

Forsøgsordningen for medarbejdere, der opnår faglig anerkendelse, videreføres ligeledes i overenskomstperioden.

Det samme gælder forsøgsordningen, der giver virksomhederne mulighed for at søge om tilskud på op til 7.500 kr. pr. elev med EUX i hovedforløb på detailuddannelsen, som nu gælder indtil den 28. februar 2025.

Ud fra et ønske om at styrke det lokale arbejde med uddannelse, bliver det muligt for tillidsrepræsentanten (ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant) at udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af reglerne om tillidsrepræsentanter i butiksoverenskomsten.

Fravigelse af ferielovens varslingsregler ved ferie på forskud

Som fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud og principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om ferie på forskud og varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig.

Adgang til indgåelse af ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler

Det er blevet muligt at indgå ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler på virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant. Lokalaftale kræver tilslutning fra over halvdelen af de organiserede medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten, og som bliver omfattet af lokalaftalen på aftaletidspunktet. Alternativt kan sådanne aftaler fortsat indgås med den lokale HK-afdeling.

Det betyder fx, at der er adgang for virksomheder uden tillidsrepræsentant til at indgå lokalaftale med medarbejderne om løbende udbetaling af Fritvalgs Lønkontoen.

Tillidsrepræsentanter

Orientering af tillidsrepræsentanter vedrørende dækningsområde

Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres. Dette gælder ikke tilsvarende for regionale tillidsrepræsentanter.

Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Følgende er aftalt for at styrke tillidsrepræsentanters rolle i virksomhederne:

Antallet af medarbejdere, der skal være beskæftiget på virksomheden/ i afdelingen, før der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant, reduceres fra 6 til 5 organiserede medarbejdere. Der bliver i den forbindelse ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere, fx i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere, eller med en fast frekvens. Denne ret gælder ikke for regionale tillidsrepræsentanter.

Løndannelse

Det er muligt at indgå en lokalaftale om, at lønnen, forhandles kollektivt, hvis de lokale parter ønsker det.

I forbindelse med en lønforhandling har en tillidsrepræsentant mulighed for at anmode om en redegørelse for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

For at synliggøre for medarbejderne, at deres overenskomstberettigede løn ikke blot består af deres grundløn, men også udgøres af fx pension, Fritvalgs Lønkonto og forskudttidstillæg, vil HK Handel og Dansk Erhverv Arbejdsgiver i samarbejde udfærdige et lønblad, hvoraf hele ”lønpakken” fremgår på en mere overskuelig måde.

Dansk Erhverv og HK Handel er enige om at anbefale at der afholdes en årlig lønsamtale med den enkelte medarbejder.

Natarbejdere

Fra 1. marts 2024 skal virksomhederne følge NFA's anbefalinger om natarbejde. Såfremt virksomheden ikke følger anbefalingerne, skal virksomheden igangsætte særlige aktiviteter, herunder tilbud om en årlig helbreds kontrol til natarbejdere. Hvis virksomheden følger NFA's anbefalinger, anvendes de almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol.

NFA's anbefalinger er følgende:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 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

Opgørelse

Virksomhederne skal årligt udarbejde en skriftlig opgørelse over omfanget af natarbejdere, samt i hvilket omfang virksomheden tilbyder disse natarbejdere en helbreds kontrol.

Særligt om gravide

Fra 1. marts 2024 må gravide højst arbejde en nattevagt om ugen. Dette er dog kun gældende under følgende forudsætninger:

- At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.
- 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.

Såfremt ovenstående er opfyldt, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter (til en uges udgang), at virksomheden bliver underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen. Hvis det ikke er muligt, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov. Virksomheden kan senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, hvis muligheden måtte opstå.

Aftale
om
fleksibel deltidsbeskæftigelse

I overenskomsten indsættes:

”Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse

Ved overenskomstfornyelsen den 1. marts 2023 er der opnået enighed om at etablere en ny ansættelsesform, der benævnes fleksibel deltidsbeskæftigelse.

Nærværende aftale supplerer og gengiver overenskomstens regler om fleksibel deltidsbeskæftigelse.

1. Grupper der kan ansættes som fleksibelt deltidsbeskæftigede

- 1.1. 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.
- 1.2. Når medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at være omfattet af ovenfor nævnte grupper, jf. pkt. 1.1, litra a-e, skal medarbejderen informere virksomheden herom. Ansættelsesformen skal ændres inden for 6 måneder til en måneds udgang, fra det tidspunkt, hvor virksomheden er blevet bekendt med, at medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at være omfattet af ovenfor nævnte grupper, jf. pkt. 1.1, litra a-e.

2. Arbejdstid

- 2.1. Ved ansættelse af fleksibelt deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde et arbejdstidsinterval. Arbejdstiden tilrettelægges som et gennemsnit over 16 uger i fast plan (**planperiode**).

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

Arbejdstidsintervallet kan aftales til enten mellem 8-15 timer i gennemsnit om ugen eller mellem 13-20 timer i gennemsnit om ugen.

- 2.2. 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.
- 2.3. Hvis der i en hel planperiode arbejdes ud over det aftalte arbejdstidsinterval i gennemsnit, kan medarbejderen senest 8 uger efter udløbet af planperioden skriftligt anmode om ansættelse i det arbejdstidsinterval, der dækker det præsterede timetal. Hvis arbejdstiden overstiger 20 timer i gennemsnit, kan medarbejderen senest 8 uger efter udløbet af planperioden skriftligt anmode om deltidsbeskæftigelse, jf. § 1, stk. 1, litra A, pkt. 1.2, svarende til det præsterede gennemsnitlige ugentlige timetal i planperioden. Virksomheden skal imødekomme sådanne anmodninger, som skal træde i kraft fra næstkommende planperiode.
- 2.4. Virksomheden skal 2 gange hvert kalenderår, og med mindst 5 måneders mellemrum, vurdere de indgåede kontraktforhold om fleksibel deltidsbeskæftigelse. 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, der svarer til det faktisk præsterede timetal i den senest afsluttede planperiode, som skal træde i kraft fra den næstkommende planperiode. Hvis medarbejderen ikke ønsker at acceptere virksomhedens tilbud, er virksomheden forpligtet til at sikre, at det præsterede timetal ikke overstiger 20 timer i gennemsnit i hver af de næste 2 følgende planperioder.

3. Fastsættelse og placering af arbejdstiden

- 3.1. Parterne er enige om følgende forståelse for fastsættelse og placering af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for de aftalte arbejdstidsintervaller på henholdsvis 8-15 timer og 13-20 timer, jf. nærværende aftales afsnit 2, pkt. 2.1.
- 3.2. Virksomheden kan fastsætte og placere arbejdstiden inden for det overenskomstmæssigt fastsatte arbejdstidsinterval i en planperiode, der er medarbejderen bekendt 16 uger frem, jf. § 1, stk. 1, litra F. Medarbejderen er pligtig til at udføre det placerede arbejde, der således også udgør et garanteret timetal for den konkrete planperiode. Virksomhedens ændringer af den pligtige arbejdstid kan ske fra den ene planperiode til den næste. Derudover kan ændringer ske efter aftale med medarbejderen indenfor det overenskomstmæssigt fastsatte interval. Der kan foretages ændringer i arbejdstidens placering i henhold til § 1, stk. 1, litra F.
- 3.3. I alle tilfælde gælder det, at medarbejderen er garanteret et mindstetimetal på 8 timer om ugen i gennemsnit (for arbejdstidsintervallet 8-15 timer) eller 13 timer om ugen i gennemsnit (for arbejdstidsintervallet 13-20 timer), og at der tillige i forbindelse med ansættelsen eller ved ændring heraf kan aftales et højere garanteret timetal for ansættelsen.
- 3.4. Såfremt der aftales arbejde i en planperiode, der går ud over arbejdstidsintervallerne, finder de ovenfor anførte regler anvendelse, jf. nærværende aftales afsnit 2, pkt. 2.3 og 2.4.

4. Søgnehelligdagsreduktion

- 4.1. Med henvisning til § 1, stk. 2, litra A, 3. afsnit reduceres arbejdstiden i uger med søgnehelligdage, for den enkelte fleksibelt deltidsbeskæftigede, der er ansat i arbejdstidsintervallet 8-15 timer om ugen i gennemsnit, 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).
- 4.2. Med henvisning til § 1, stk. 2, litra A, 4. afsnit reduceres arbejdstiden i uger med søgnehelligdage, for den enkelte fleksibelt deltidsbeskæftigede, der er ansat i arbejdstidsintervallet 13-20 timer om ugen i gennemsnit, 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).
- 4.3. Hvis butikken lukker tidligere end normalt nytårsaftensdag, skal arbejdstiden for den enkelte medarbejder reduceres med det antal timer, butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.

5. Forskudttidstillæg til unge under 25 år, statsanerkendt heltidsuddannelse

- 5.1. Med henvisning til § 1, stk. 5, 4. afsnit, er der i forhold til fleksibelt deltidsbeskæftigede enighed om, at der med "beskæftiget højst 15 timer om ugen" menes, at medarbejderen højst har præsteret 15 timer om ugen i gennemsnit i planperioden.

6. Feriefridage

- 6.1. Med henvisning til § 5, stk. 2, pkt. 2.3, litra B, sker omregning af feriefridage for fleksibelt deltidsbeskæftigede på baggrund af 1 års gennemsnitlig faktisk arbejdstid regnet fra 1. juli forudgående år til 30. juni indeværende år.

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

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

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.

7. Sygdom

- 7.1. Med henvisning til § 5, stk. 3, gælder for fleksibelt deltidsbeskæftigede endvidere, at der

ved sygdom ydes betaling i henhold til den eller de på første sygedag udarbejdede arbejdstidsplan(er).

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.

8. Barsel

- 8.1. Løn i forbindelse med barsel og anden betalt orlov for fleksibelt deltidsbeskæftigede beregnes som et gennemsnit på baggrund af udbetalte timer de sidste 4 afsluttede kalendermåneder op til orlovens påbegyndelse.
- 8.2. Vedrørende ekstra pensionsbidrag i henhold til § 5, stk. 4, litra F, indbetales et forholdsmæssigt pensionsbidrag, jf. beregningen af timetal i pkt. 8.1.

9. Fonde

- 9.1. For fleksibelt deltidsbeskæftigede reduceres beløbet til Handlens kompetenceudviklingsfond, jf. § 7, stk. 1, litra D, forholdsmæssigt.
- 9.2. For fleksibelt deltidsbeskæftigede reduceres beløbet til Uddannelses- og samarbejdsfond for Detailområdet, jf. § 7, stk. 2, litra B, forholdsmæssigt.

10. Ikrafttræden og overgangsftale

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

11. Følgegruppe om fleksibel deltidsbeskæftigelse

- 11.1 Parterne er enige om, i regi af overenskomstudvalget, at etablere en følgegruppe, der følger implementeringen af fleksibel deltidsbeskæftigelse. Følgegruppen vil i overenskomstperioden evaluere og loyalt drøfte anvendelsen af fleksibel deltidsbeskæftigelse.”

København, den

HK Handel

Dansk Erhverv Arbejdsgiver