

Vigtigt at vide om fleksibel deltidsbeskæftigelse

Vigtigt at vide om fleksibel deltidsbeskæftigelse indeholder en gennemgang af de mest relevante regler om ansættelsesformen, fleksibel deltidsbeskæftigelse, som blev indført ved fornyelsen af Butiksoverenskomsten den 1. marts 2023. Reglerne trådte endeligt i kraft den 1. januar 2024.

Reglerne er kun relevante for butikker, der enten selv har tegnet butiksoverenskomsten, er medlem af Dansk Erhverv eller har valgt at ansættelseskontrakterne følger overenskomsten fuldstændigt.

Har du spørgsmål til reglerne om fleksibel deltidsbeskæftigelse, er du velkommen til at kontakte DSK for nærmere rådgivning.

Der er kontraktsskabeloner tilgængelige på DSK's hjemmeside.

Indholdsfortegnelse

Hvem gælder de nye regler for?	1
Hvad betyder de nye regler for almindelige deltidsansatte?	1
Hvem kan ansættes som fleksibelt deltidsbeskæftigede?	2
Tilrettelæggelse af arbejdstiden for fleksibelt deltidsbeskæftigede	2
Butikkens vurdering af fleksibelt deltidsbeskæftigedes arbejdstid	3
Hvad sker der, hvis timetalsintervallerne ikke overholdes?	3
Søgnehelligdaysreduktion	4
Feriefridage	4
Sygdom	4
Barsel	5

Hvem gælder de nye regler for?

Udgangspunktet er, at reglerne om fleksibel deltidsbeskæftigelse gælder for butikker, som har tiltrådt Butiksoverenskomsten. Butikker der har tegnet Butiksoverenskomsten skal derfor være opmærksom på, om de ønsker at ansætte en medarbejder på almindelig deltid eller som fleksibel deltidsbeskæftiget, hvis det er muligt.

Hvis butikken ikke har tiltrådt Butiksoverenskomsten er udgangspunktet, at butikken ikke er omfattet af de nye regler om fleksibel deltidsbeskæftigelse og derfor kan ansætte medarbejdere på deltid, som de hidtil har gjort. DSK anbefaler dog, at Butikken er særligt opmærksom ved udarbejdelsen af nye ansættelseskontrakter. Det skyldes, at der kan være mulighed for at blive omfattet af reglerne, hvis det angives i medarbejderens ansættelseskontrakt, at ansættelsesforholdet følger Butiksoverenskomsten generelt. I stedet kan Butikken vælge at følge Butiksoverenskomsten på de enkelte punkter f.eks. for løn, pension m.v.

Hvad betyder de nye regler for almindelige deltidsansatte?

Har butikken tiltrådt Butiksoverenskomsten kommer der til at ske en række ændringer for ansatte på deltid. Fra den 1. januar 2024 er det udelukkende medarbejdere ansat som fleksibelt deltidsansatte, der må have varierende arbejdstider.

Derfor skal medarbejdere, som er ansat på deltid, have et konkret timetal, som skal være aftalt i ansættelseskontrakten.

Det kan eksempelvis formuleres som:

Senest opdateret sommer 2024

www.dsk.dk

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

Den deltidsansatte medarbejder er derfor berettiget til at arbejde de timer der aftales. Hverken mere eller mindre. Det er arbejdsgivers ansvar at sikre, at medarbejderen udelukkende arbejder det aftalte antal timer.

Den deltidsansatte må gerne arbejde mere den ene uge og mindre den næste uge osv. Det essentielle er dog, at når planperioden er slut og arbejdstiden går op, så har medarbejderen arbejdet det der eksempelvis svarer til 25 timer om ugen.

Hvem kan ansættes som fleksibelt deltidsbeskæftigede?

Fleksibelt deltidsbeskæftigede kan ansættes i to arbejdstidsintervaller. Enten 8-15 timer i gennemsnit i ugen eller 13-20 timer i gennemsnit om ugen.

Der er udelukkende fem grupper, som kan ansættes som fleksibelt deltidsbeskæftigede:

1. Unge under 18 år.
2. Studerende, som gennemfører en statsanerkendt heltidsundervisning (En SU berettiget uddannelse) med tillæg af en periode på 6 måneder efter ophørt studieaktivitet.
3. Bijobbere, hvor bijobbet består sideløbende med medarbejderens hovedbeskæftigelse eller virke. Ansættelsesformen kan bestå i 2 år.
4. Personer i erhvervsuddannelse, jf. erhvervsuddannelsesloven
5. Pensionister

Ansætter butikken en fleksibelt deltidsbeskæftiget kan arbejdstidsbestemmelsen i ansættelseskontrakten eksempelvis formuleres på følgende måde:

- *"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."*

Opfylder medarbejderen ikke længere kriterierne ovenfor, skal medarbejderen informere butikken om det. Det gælder dog ikke, hvis butikken på forhånd kender slutdatoen. F.eks. ved butikken, hvornår en medarbejder fylder 18 år, samt hvornår 2-års perioden for en bijobber ophører.

Ansættelsesformen skal efterfølgende ændres inden for 6 måneder til en måneds udgang.

For en studerende gælder der dog en 6 måneders periode fra ophør af studiet og endnu en periode på 6 måneder til udgangen af en måned til at gennemføre ændringen. En studerende kan derfor være ansat som fleksibelt deltidsbeskæftiget i 3 år i alt. For en bijobber betyder det, at ansættelsen som fleksibel deltidsbeskæftiget kan bestå i 2 år + 6 måneder til udgangen af en måned.

Fristen for udløbet af de 6 måneder til en måneds udgang løber tidligst fra tidspunktet, hvor medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at være fleksibelt deltidsansat. Hvis medarbejderen ikke informerer om, at han eller hun ikke er omfattet af gruppen længere, skal butikken kun foretage ændringen af ansættelsesforholdet inden for fristen, hvis butikken er blevet gjort bekendt med, at kriterierne ikke er opfyldt længere. Hvis det ikke er tilfældet, løber fristen først fra kendskabstidspunktet.

Tilrettelæggelse af arbejdstiden for fleksibelt deltidsbeskæftigede

En fleksibelt deltidsbeskæftiget skal arbejde det aftalte antal timer hen over en 16 ugers planperiode. Medarbejderen behøver ikke nødvendigvis at arbejde de samme antal timer hver uge. Dog skal de overenskomstmæssige regler om arbejdstid overholdes.

Senest opdateret sommer 2024

www.dsk.dk

Er medarbejderen eksempelvis ansat i timeintervallet 8-15 timer i gennemsnit om ugen, kan medarbejderen derfor arbejde 10 timer den ene uge og 12 timer den anden uge. Det vigtige er blot, at når planperioden er slut, skal medarbejderen have arbejdet det antal timer som intervallet tillader. Hverken mere eller mindre.

Startdatoen for planperioden skal gøres tilgængelig for medarbejderen. Senest 2 uger efter planperiodens udløb har medarbejderen mulighed for at få oplyst vedkommendes faktisk præsterede timetal i planperioden, hvis vedkommende anmoder herom.

Afholder medarbejderen ferie eller har overenskomsthjemlet frihed som f.eks. feriefridage, helligdagsreduktion m.v., skal arbejdsgiver tælle det antal timer med i opgørelsen som medarbejderen normalt skulle have arbejdet i den periode.

Butikkens vurdering af fleksibelt deltidsbeskæftigedes arbejdstid

2 gange om året, med mindst 5 måneders mellemrum, skal butikken vurdere, hvor meget fleksibelt deltidsbeskæftigede har arbejdet i de seneste planperioder.

Hvis medarbejderen i de seneste 2 afsluttede planperioder har arbejdet mere end 20 timer i gennemsnit, er butikken forpligtet til at tilbyde medarbejderen en deltidskontrakt svarende til de faktisk præsterede antal timer i den senest afsluttede planperiode. Deltidsansættelsen træder i kraft fra den næstkommende planperiode.

Eksempel:

- Har en fleksibelt deltidsbeskæftiget arbejdet 25 timer i gennemsnit i planperioden fra den 1. januar – 21. april og 21 timer i gennemsnit i planperioden fra den 22. april – 11. august, er butikken forpligtet til at tilbyde den ansatte en ansættelse på deltid på 21 timer om ugen.

Siger medarbejderen nej tak til tilbuddet om deltidsansættelse er butikken forpligtet til at sørge for, at medarbejderen ikke arbejder mere end 20 timer i gennemsnit i de næste to følgende planperioder.

Vigtigt!!

- Hvis butikken ikke overholder kontrollerne, reglerne om at tilbyde deltidskontrakt eller ikke holder medarbejderens præsterede timetal under 20 timer i gennemsnit når det har været overskredet i to planperioder kan det medføre krav om betaling af bod.

Hvad sker der, hvis timetalsintervallerne ikke overholdes?

Har butikken ansat fleksibel deltidsbeskæftigede medarbejdere er det vigtigt, at butikken er særligt opmærksom på, hvor meget disse medarbejdere arbejder. Medarbejderne skal i en planperiode altid overholde sit timeinterval. Det stiller særligt krav til arbejdsgiver i forhold til eksempelvis at holde styr på, hvornår medarbejdere bytter vagter med hinanden, hvem arbejdsgiver skal kalde ind, når en medarbejder er syg osv.

Konsekvenserne ved at den ansatte har arbejdet mere end det aftalte interval gennemgås nedenfor:

I det tilfælde, hvor en medarbejder er ansat i intervallet 8-15 timer, ender med at have arbejdet mere end 15 timer i en hel planperiode, dog maksimalt 20 timer i gennemsnit i planperioden, har medarbejderen mulighed for at anmode arbejdsgiveren skriftligt om ansættelse i intervallet på 13-20 timer. Anmodningen skal indgives senest 8 uger efter udløbet af planperioden. Arbejdsgiveren har pligt til at efterleve anmodningen.

Hvis en medarbejder derimod arbejder mere end 20 timer i gennemsnit i planperioden, kan medarbejderen skriftligt anmode arbejdsgiveren om at blive ansat på deltid svarende til det gennemsnitlige ugentlige timetal, som medarbejderen har præsteret i planperioden. Anmodningen skal ske skriftligt senest 8 uger efter udløbet

af planperioden. Har en medarbejder derfor eksempelvis arbejdet 25 timer i gennemsnit hen over den seneste planperiode har medarbejderen krav på at blive ansat på deltid på 25 timer ugentligt. Arbejdsgiver har pligt til at efterleve anmodningen og ændringen træder i kraft fra den næstkommende planperiode.

Søgnehelligdagsreduktion

Reglerne om søgnehelligdagsreduktion i Butiksoverenskomsten gælder også for fleksibelt deltidsbeskæftigede. Der er dog vedtaget visse modifikationer.

Er medarbejderen ansat i arbejdstidsintervallet 8-15 timer, reduceres arbejdstiden med 2 timer for hver søgnehelligdag (Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, kr. Himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag samt grundlovsdag og juleaftensdag)

Er medarbejderen ansat i arbejdstidsintervallet 13-20 timer, reduceres arbejdstiden med 3,5 timer for hver søgnehelligdag (Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, kr. Himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag samt grundlovsdag og juleaftensdag)

Feriefridage

Ved afregning af feriefridage for fleksibelt deltidsbeskæftigede kan man gøre det på to forskellige måder.

Hovedreglen

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

Eksempel:

- Medarbejderen er blevet ansat den 1. november. Når feriefridagene bliver tildelt den næstkommende 1. september, har medarbejderen 11 måneders anciennitet. I det tilfælde beregnes feriefridagene på baggrund af et gennemsnit af de præsterede timer fra den 1. november til den 30. juni.

Har medarbejderen 9 måneders anciennitet efter den 1. september sker omregningen af feriefridag på baggrund af gennemsnittet i den faktiske ansættelsesperiode.

Den alternative, simple men lidt dyrere, model

I stedet for den ovenstående hovedregel har butikken mulighed for i stedet at tildele feriefridag svarende til den maksimale arbejdstid i tidsintervallet. Det vil sige med 15 timer til medarbejdere ansat i arbejdstidsintervallet 8-15 timer og med 20 timer for medarbejdere ansat i arbejdstidsintervallet 13-20 timer.

Det er en lidt dyrere løsning idet en medarbejder, der har arbejdet mindre end henholdsvis 15 og 20 timer alligevel får feriefridag svarende til at de havde arbejdet 15 eller 20 timer ugentligt. Det er dog en mere simpel løsning.

Sygdom

En fleksibelt deltidsbeskæftiget vil som altovervejende hovedregel have ret til fuld løn under sygdom.

Hvis en fleksibelt deltidsbeskæftiget er syg, ydes der betaling i henhold til den eller de på den første sygedag udleverede arbejdstidsplan(er).

Eksempel:

- Medarbejderen er langtidssygemeldt i uge 12 af arbejdstidsplanen. Medarbejderen skal have løn under sygdom for den planlagte arbejdstid i den resterende arbejdstidsplan (Dvs. resten af uge 12 og hele uge 13, 14, 15 og 16) samt den næstkommende 16-ugersplan, hvis denne er udarbejdet.

Er medarbejderen fortsat syg ved udløbet af arbejdstidsplanen beregnes sygelønnen som et gennemsnit på baggrund af de udbetalte timer i de seneste 3 hele kalendermåneder forud for den første sygedag. Har medarbejderen været ansat i kortere tid end i de seneste 3 hele kalendermåneder forud for den første sygedag, beregnes sygelønnen i stedet på baggrund af den faktiske ansættelsesperiode forud for den første sygedag.

Barsel

Hvis en fleksibelt deltidsbeskæftiget skal på barsel beregnes løn i forbindelse med barsel og eventuelt anden betalt orlov som et gennemsnit på baggrund af de faktisk udbetalte timer i de seneste 3 afsluttede kalendermåneder forud for orlovens påbegyndelse.

Det ekstra pensionsbidrag under barselsorlov, som følger af Butiksoverenskomsten indbetales forholdsmæssigt.