

## Webinar

### Ny trepartsaftale om arbejdsfordeling

11.9.2020

Advokat (L) Niels Johannesen

Advokat (L) Peter Balle

# Program

- Introduktion (arbejdsfordeling, eksisterende kontra ny ordning)
- Den nye midlertidige ordning
  - Indhold/muligheder
  - Fremgangsmåde
- Spørgsmål (også løbende)

# Ny trepartsaftale om arbejdsfordeling

- Midlertidig aftale om arbejdsfordeling – BM - DA – FH
- Implementeret ved ny lov
- Ikrafttrædelse: 14. september 2020

# Hvad er arbejdsfordeling

- Virksomheden kan i en midlertidig periode ikke beskæftige sine medarbejdere
- Arbejdstiden nedsættes
- Medarbejderne deler arbejdet mellem sig
- Løn / dagpenge

# Eksisterende regler om arbejdsfordeling

- Kræver aftale
- På overenskomstområdet også med forbundet
- Op til 13 (8) uger

# Den nye midlertidige ordning

- Ikrafttræden: 14. september
- Igangsættelse ind til 31. december
- Max 4 måneder
  - Dvs. længst til 30. april 2021
- Eksisterende regler kan fortsat anvendes

# Den nye midlertidige ordning

- Virksomheden kan beslutte
- Virksomheden beslutter tidsrum
- Kræver sagligt grundlag
- Høring efter samarbejdsaftalen

# Hvem kan deltage?

- Både timelønnede og funktionærer
- Ikke elever
- Afdeling?
  - Bemærkningerne til loven: "...den eller de afdelinger, eller produktionsenheder..."
  - Organisationsdiagram?
- Medarbejderen kan sige nej
  - Herefter beslutter arbejdsgiver om medarbejderen skal opsiges
- Krav om frigørelsesattest



# Selve ordningen

- Tiden med ledighed: mindst 20 % og max 50 %
  - I gennemsnit målt over 4 uger
- Cyklus varer 4 uger
- Ingen driftsmæssige opsigelser under (men gerne forud for iværksættelse)
- Medarbejdere opsagt forinden får deres sædvanlige løn
  - Også under ledighed – kan eventuelt omplaceres til anden afdeling uden fordeling, hvis det falder inden for ansættelsesforholdet i øvrigt
- Ingen vikarer
- Kan nøglemedarbejdere undtages?

# Merarbejde

## Udgangspunkt:

- Ingen overarbejde i perioder med arbejdsfordeling

## Undtagelse:

- Ved kortvarigt uforudset behov for arbejdskraft kan arbejdstiden øges
- Tiden tæller med i den maksimale varighed af fordelingen, men tæller ikke med i beregningen af ledighedsprocenten

## 3 G-dage

- Pr. måned pr. medarbejder
- Fuldtidsforsikrede: 881 kr. (2020-niveau) pr. dag – for 4 måneder 10.572 kr.
- Forholdsmæssigt i forhold til dage med arbejdsfordeling i den pågældende måned
  - Fx 4,5 G-dage for 1,5 måned
- 4 timers ledighed eller mindre udløser ½ dag

# Opkvalificeringsforløb

- Kan iværksættes i perioden – også i ledighedsperioden
- Medarbejdere under uddannelse kan undtages ifølge aftale

# Medarbejderhøring

- Informeres og høres forinden iværksættelse
- Såfremt der er et SU, høres og orienteres dette forinden
- Såfremt der ikke er et SU, høres og orienteres medarbejderne fx via medarbejdermøde eller mail
- Medarbejderne skal have adgang til at fremkomme med synspunkter, forinden beslutningen træffes

# Meddelelse til medarbejderne

- Meddelelse til alle berørte om
  - Vilkår under fordelingen
    - Herunder planlagt ledighed og varighed
  - Forventet starttidspunkt
- Medarbejderen har 24 timer til at give virksomheden besked
- Hvis virksomheden derefter fortsat ønsker arbejdsfordeling: Besked til medarbejderne
- Procedure gentages, hvis ledigheden skal øges

# Anmeldelse til Jobcenter

- Alene anmeldelse – ikke godkendelse
- Senest samtidig med at arbejdsfordelingen iværksættes

# Forhøjet ledighedssats

- Svarende til 23.000 kr. pr. måned



## Ej medlem af a-kasse

- Kan omfattes af ordningen
- Efterbetaling af 2 måneders bidrag til arbejdsløshedskassen pr. måned pågældende skal omfattes + alm. bidrag

# Spørgsmål ?