

Faktaark om iværksættelse af arbejdsfordeling

efter lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19 og efterfølgende trepartsaftale om forlængelse af ordningen

Rammerne:

- Arbejdsfordelingen skal være sagligt begrundet.
- Arbejdsfordelingen kan etableres i en virksomhed, afdeling eller produktionsenhed. Det kræver minimum 2 medarbejdere at etablere en arbejdsfordeling.
- Arbejdsfordelingen kan omfatte alle medarbejdere (lønmodtagere).
- Elever kan ikke deltage i arbejdsfordeling.
- Der må ikke anvendes vikarer i afdelinger/enheder med arbejdsfordeling.
- Medarbejdere kan deltage i opkvalificering under arbejdsfordeling.
- Nøglemedarbejdere kan undtages fra arbejdsfordeling.
- Arbejdsfordelingen kan anvendes fra 14. september 2020 og resten af året samt i alle 12 måneder i 2021.
- Arbejdsfordelingen kan til enhver tid afsluttes uden varsel.
- Virksomheden skal betale 3 G-dage pr. medarbejder pr. måned, medarbejderen er på arbejdsfordeling.
- Ordningen kan ikke anvendes samtidig med at virksomheden også anvender arbejdsfordeling efter andre regler.
- Alle medarbejdere skal informeres og høres inden der træffes endelige beslutning om arbejdsfordeling.
- De omfattede medarbejdere skal efterfølgende varsles om arbejdsfordelingen og have 24 timer til at sige fra, hvis ikke de vil indgå i arbejdsfordelingen.
- Arbejdstiden for medarbejderne skal nedsættes med mindst 20 % og maksimalt 50 % i gennemsnit målt over en 4 ugers periode.
- Arbejdstidsreduktionen kan ændres fra en 4 ugers periode til den næste.
- Hvis medarbejdernes ledighed øges ved overgangen til en ny 4 ugers periode, skal medarbejderne varsles på ny (have 24 timer til at sige fra).
- I henhold til den nye trepartsaftale om forlængelse af ordningen gælder følgende: For funktionærer skal ledigheden placeres i hele dage. For ikke-funktionærer kan ledighed placeres i timer, dog således at evt. regler i overenskomster om daglig mindstearbejdstid respekteres. For allerede iværksatte arbejdsfordelinger gælder dette fra starten på den første 4 ugers periode efter ændringslovens ikrafttræden. Loven blev vedtaget den 15. december 2020.
- Ved et uforudset kortvarigt behov for ekstra arbejdskraft kan virksomheden øge arbejdstiden.
- Ordningen kan ikke anvendes til at ændre arbejdstidens placering m.v.
- Medarbejdere på arbejdsfordeling får en forhøjet dagpengesats i ledighedsperioder.
- Medarbejdere, der ikke er medlem af en a-kasse eller ikke dagpengeberettigede, kan opnå dagpengeret under ordningen ved betaling af forøget kontingent til a-kassen.
- De omfattede medarbejdere skal have en frigørelsesmulighed (så de kan sige op uden varsel).

Overvejelser forud for iværksættelse af arbejdsfordeling

- Vil arbejdsfordelingen være sagligt begrundet?
- Skal der afskediges før etablering af arbejdsfordeling (under arbejdsfordelingen kan der ikke afskediges af samme årsag, som har begrundet arbejdsfordelingen)?
- Skal arbejdsfordelingen gælde for hele virksomheden eller for en eller flere afdelinger eller en enhed?
- Har arbejdsfordelingen den ønskede økonomiske effekt, når der skal betales 3 G-dage pr. medarbejder pr. måned?
- Arbejdsfordelingen forløber i faste 4 ugers intervaller, hvor forholdet mellem arbejde og ledighed ikke frit kan ændres. Er det brugbart i forhold til arbejdsopgaver, ordretilgange m.m.?
- Er der nøglemedarbejdere, der skal holdes uden for?
- Er der medarbejdere under uddannelse, der skal undtages fra arbejdsfordeling?

Fremgangsmåde

1. Alle medarbejdere i virksomheden informeres og høres om den påtænkte arbejdsfordeling inden virksomheden træffer endegyldig beslutning herom. Medarbejderne skal have en fair mulighed for at udtale sig.
 - a. I virksomheder med samarbejdsudvalg skal dette høres. Hvis et sådan ikke haves skal tillidsrepræsentanter for de berørte medarbejdere høres.
 - b. I øvrige virksomheder kan information gives på et medarbejdermøde, pr. mail eller på den måde medarbejderne sædvanligvis informeres (f.eks. via intranet).
 - c. I virksomheder med mindst 35 ansatte skal lov om information og høring af lønmodtagere overholdes.
2. Når virksomheden har truffet endelig beslutning om at anvende arbejdsfordeling, skal alle ansatte, der kan blive omfattet af arbejdsfordelingen, varsles herom og have oplyst de vilkår, der vil være gældende under arbejdsfordelingen (herunder den planlagte ledighed og varighed). Se GRAKOMs forslag til skrivelse til medarbejderne. Opsagte medarbejdere behøver ikke varsles, da de modtager fuld løn i hele perioden.
3. Det afventes, at de berørte medarbejdere har haft en frist på 24 timer på en hverdag til at sige fra.
4. På baggrund af eventuelle tilbagemeldinger vurderes det, om arbejdsfordelingen skal iværksættes, og/eller om der skal ske afskedigelser. Hvis virksomheden fortsat ønsker at iværksætte arbejdsfordelingen, skal medarbejderne have besked herom.
5. En besluttet arbejdsfordeling skal anmeldes til det lokale jobcenter senest samtidig med iværksættelsen. Til anmeldelsen skal anvendes blanket AB 294, der findes [her](#). Yderligere skal det bilag, der linkes til i blanketten, udfyldes med oplysninger om omfattede medarbejdere. Det fremgår af anmeldelsen til jobcenteret hvilke medarbejdere, der er omfattet af arbejdsfordelingen. Disse medarbejdere har en frigørelsesmulighed. Medarbejderne behøver ikke en egentlig frigørelsesattest.
6. De omfattede medarbejdere skal oplyses om, at de skal kontakte deres A-kasse.
7. Hvis medarbejdernes ledighed ønskes øget ved overgangen til en ny 4 ugers periode, skal medarbejderne varsles igen.