



Arbejdsfordeling

UNDGÅ AFSKEDIGELSER I DÅRLIGE PERIODER

Hvis en virksomhed i en periode ikke har opgaver nok til at beskæftige alle ansatte, men ønsker at undgå afskedigelser, kan ordningen om arbejdsfordeling være en god mulighed for både virksomhed og medarbejdere.

Arbejdsfordeling betyder, at medarbejdernes aftalte arbejdstid nedsættes i en periode. Medarbejdere, der er dagpengeberettigede medlemmer af en a-kasse, kan modtage supplerende dagpenge for den tid, de ikke arbejder. Medarbejdere, der ikke er dagpengeberettigede medlemmer af en a-kasse, kan ansøge om anden ydelse (fx kontanthjælp jf. gældende regler) for den tid, de ikke arbejder. Arbejdsfordelingen skal være aftalt skriftligt med de berørte medarbejdere eller være en del af deres kollektive overenskomst.

Arbejdstiden skal enten være nedsat med mindst 2 hele dage pr. uge eller med 1 uges arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed. Fordelingen kan dog også være tilrettelagt med 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed eller med 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 2 ugers ledighed. For at kunne tilpasse arbejdsfordelingen smidigt og hurtigt til produktionen er det muligt for virksomheden at skifte mellem typerne af arbejdsfordeling, når en cyklus i arbejdsfordelingen er afsluttet.

Arbejdsgivers pligt til at betale G-dage ved arbejdsfordeling suspenderes midlertidigt i perioden fra 27. marts 2020 til og med 31. august 2020*. De berørte medarbejdere skal have en frigørelsesattest, der berettiger dem til uden varsel at tage et andet arbejde med længere arbejdstid. Virksomheden må ikke samtidig afskedige medarbejdere af samme årsag, som har begrundet arbejdsfordelingen. Virksomheden kan i dialog med jobcentret også indtænke andre muligheder for at reducere personaleomkostninger i en periode, fx gennem efteruddannelsesordningerne.

SÅDAN GØR DU

Der skelnes mellem arbejdsfordelingssager op til - og over - 13 uger inden for 12 måneder: **Til og med 13 uger:** Virksomheden anmelder arbejdsfordelingen til jobcentret på blanketterne: 1) AR 292: Blanket til meddelelse af arbejdsfordeling og 2) AR 293: Bilag til blanket om meddelelse af arbejdsfordeling. Begge blanketter hentes på www.jobnet.dk. Arbejdsfordelingen kan igangsættes, så snart den er anmeldt til jobcentret.

Over 13 uger: Virksomheden ansøger om arbejdsfordelingen - senest 4 uger inden udgangen af de første 13 uger - til Det regionale Beskæftigelsesråd via jobcentret - også på blanketterne 1) AR 292: Blanket til meddelelse af arbejdsfordeling og 2) AR 293: Bilag til blanket om meddelelse af arbejdsfordeling. Begge blanketter hentes på www.jobnet.dk. Kontakt jobcentret for rådgivning eller læs mere på www.rar-bm.dk.

COVID-19

For at undgå afskedigelser som følge af COVID-19, har regeringen d. 12. marts 2020 gjort ordningen mere fleksibel. Såfremt de nye muligheder for igangsættelse og fleksibilitet skal kunne bruges, skal der være hjemmel i den pågældende overenskomst til at lave en overenskomstfravigende aftale om bestemmelserne om arbejdsfordeling.

Marts 2020

Se ventligst
virksomhedsguiden.dk
for information om øvrige
hjælpepakker og initiativer
eller kontakt **Hotlinen** på:
72 20 00 34

FORDELE

Arbejdsfordelingen sikrer muligheden for at beholde værdifulde medarbejdere på trods af lavkonjunktur og manglende ordretilgang.

EKSEMPEL

På grund af finanskrisen og generel afmatning i byggebranchen oplever en stålproducent en markant ordrenedgang, som betyder, at virksomheden skal afskedige 20 mand i produktionen for at overleve. Virksomheden vil dog nødig af med medarbejderne, så den anmelder i stedet til jobcentret, at de iværksætter en arbejdsfordeling på i alt 40 mand, der skiftevis har en uges arbejde og en uge på supplerende dagpenge.

* Lovændringen blev vedtaget den 26. marts 2020 og er trådt i kraft den 27. marts 2020. Hjemsendelser eller arbejdsfordelinger, som er startet forud for lovens ikrafttræden, og hvor de ledige dage ligger fra og med lovens ikrafttræden, omfattes ikke af suspensionen, men følger de almindelige regler ovenfor.

For arbejdsfordelinger og hjemsendelser, der vil starte mellem vedtagelsen og den 1. september 2020, og hvor de ledige dage vil ligge efter 1. september 2020, vil virksomheden ikke skulle betale G-dage, da pligten til at betale G-dage vil være suspenderet på det tidspunkt, hvor medarbejderen omfattes af arbejdsfordelingen eller hjemsendelsen.