



Arbejdsfordeling - midlertidig aftale

DEL DET RESTERENDE ARBEJDE OG UDGÅ AFSKEDIGELSER

En arbejdsfordeling kan anvendes, når virksomheden i en periode ikke kan beskæftige medarbejderne i fuldt omfang. Ved arbejdsfordeling nedsættes arbejdstiden, så medarbejderne skiftes til at være på arbejde og gå ledige på dagpenge. I forbindelse med COVID19 er der indført en midlertidig og mere fleksibel ordning (gældende frem til 31. marts 2022), der kan benyttes som alternativ til den traditionelle arbejdsfordeling (se andet faktaark).

Den midlertidige arbejdsfordelingsordning gør det muligt at aftale, at tid med ledighed under arbejdsfordelingen kan udgøre fra 20% - 80%¹ i gennemsnit (målt over fire uger ift. normal arbejdstid). Arbejdsfordelingen kan bruges af alle private virksomheder og gælde for alle typer af medarbejdere - uanset om de er omfattet af overenskomst eller ej. Det kræver dog minimum to medarbejdere at etablere en midlertidig arbejdsfordeling. Perioderne med ledighed kan med fordel bruges på at opkvalificere de berørte medarbejdere.

Virksomheden skal informere og høre sine medarbejdere om iværksættelse af arbejdsfordeling. Ønsker en medarbejder - efter maksimalt 24 timers betænkningstid - ikke at indtræde i ordningen, må virksomheden beslutte, om medarbejderen skal afskediges. Ved brug af ordningen er det ikke muligt sideløbende at ansætte nye personer i virksomhedspraktik eller løntilskud². Nyansatte medarbejdere, der tiltræder under arbejdsfordelingen, er omfattet af arbejdsfordelingen fra første dag i ansættelsen. Virksomheden må ikke samtidig afskedige medarbejdere³ af samme årsag, som har begrundet arbejdsfordelingen. Virksomheden skal betale tre hele / halve G-dage (dagpengesatsen) for hver måned en medarbejder er i ordningen (svarende til de første tre dage, hvor medarbejderen er helt / delvis ledig).

SÅDAN GØR DU

Virksomheden anmelder arbejdsfordelingen på blanketterne AB 294 og AB 293 (<https://info.jobnet.dk/blanketter>) til jobcentret i virksomhedens bopælskommune, senest samtidig med at arbejdsfordelingen træder i kraft. Jobcenter skal ikke godkende arbejdsfordelingen. Kontakt jobcentret for mere information om arbejdsfordeling eller læs mere på www.star.dk

1) En arbejdsgiver kan nedsætte arbejdstiden op til 80% i gennemsnit over fire uger, hvis det aftales mellem en landsdækkende arbejdsgiverorganisation og en landsdækkende lønmodtagerorganisation inden for deres overenskomstområde.

2) Ved uforudset og kortvarigt behov for merarbejde er der mulighed for at anvende afløsere og reserver under en arbejdsfordeling. Dog under forudsætning af, at personer, der er omfattet af arbejdsfordelingen, under merarbejdet arbejder i samme omfang som forud for nedsættelsen af arbejdstiden.

3) Opsagte medarbejdere kan pålægges fortsat at arbejde i en virksomhed, afdeling eller produktionsenhed, der er omfattet af en midlertidig arbejdsfordeling, hvis deres arbejdstid nedsættes svarende til arbejdsfordelingen, og hvis de modtager fuld løn.

Forlænget
midlertidig aftale
om arbejdsfordeling
som følge af
COVID19

Fordele

Midlertidig arbejdsfordeling sikrer muligheden for at beholde værdifulde medarbejdere i krisetider.

Økonomi

Som en del af aftalen er den maksimale dagpengesats forhøjet til 23.000 kroner pr. måned, og reglen om mindsteudbetaling er suspenderet. Derudover vil ansatte i arbejdsfordeling ikke bruge af deres dagpenge, ligesom det heller ikke er et krav at have CV på jobnet.

Ansatte, der ikke er medlem af en A-kasse eller som er medlem, men endnu ikke berettiget til at modtage dagpenge, får ekstraordinært mulighed for at melde sig ind i en valgfri A-kasse mod betaling af forhøjet månedskontingent svarende til tre måneders medlemskab pr. måned, de er omfattet af ordningen.

Eksempel

På grund af COVID-19 oplever et rejsebureau en stor nedgang i omsætningen, som betyder, at virksomheden står over for at skulle afskedige 20 salgsgagenter for at overleve. Virksomheden vil dog nødtigt af med medarbejderne, så den anmelder i stedet til jobcentret, at de iværksætter en arbejdsfordeling for i alt 40 mand, der skiftevis har en uges arbejde og en uge på supplerende dagpenge.