



Arbejdsfordeling - midlertidig aftale

DEL DET RESTERENDE ARBEJDE OG UNDGÅ 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 nu indført en midlertidig og mere fleksibel ordning (gældende fra 14. september til 31. december 2020), 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 helt ned til 20% i gennemsnit (målt over fire uger i forhold til normal arbejdstid) og op til maksimalt halvdelen af normal arbejdstid. Arbejdsfordelingen kan vare op til 4 måneder, bruges af alle private virksomheder og gælde for alle typer af medarbejdere - uanset om de er omfattet af overenskomst eller ej. Perioderne med ledighed kan med fordel bruges på at iværksætte opkvalificeringsforløb for de berørte medarbejdere.

Virksomheden skal informere og høre sine medarbejdere om iværksættelse af arbejdsfordeling. Ønsker en medarbejder - efter maksimalt 24 timers betæknings-tid - 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 løntilskud. Nyansatte medarbejdere, der tiltræder under arbejdsfordelingen, er omfattet af arbejdsfordelingen fra første dag i ansættelsen. Virksomheden må ikke samtidig afskedige medarbejdere af samme årsag, som har begrundet arbejdsfordelingen.

Ved iværksættelse af ordningen skal virksomheden betale et beløb svarende til 3 G-dage (dagpengesatsen) om måneden pr. medarbejder i ordningen. Disse udbetales direkte til medarbejderen, som for de pågældende dage ikke skal have dagpenge.

SÅDAN GØR DU

Virksomheden anmelder arbejdsfordelingen på blanketterne AB 292 og 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

Ny 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 vil den maksimale dagpengesats være forhøjet til 23.000 kroner pr. måned svarende til ca. 143,50 kroner i timen. Derudover vil ansatte i arbejdsfordeling ikke bruge af deres dagpengeret.

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 3 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.