

Spørgsmål og svar om arbejdsfordeling

1. Hvad er en arbejdsfordeling?

En arbejdsfordeling er en ordning, som en virksomhed kan anvende for at undgå afskedigelser i perioder med manglende ordretilgang mm. Ved en arbejdsfordeling nedsættes den overenskomstmæssige arbejdstid i en begrænset periode, uden at de berørte medarbejdere er afskediget. Medarbejderne er derfor fortsat ansat i virksomheden i hele perioden. Nogle overenskomster hjemler ret til at indgå aftale om arbejdsfordeling. I andre tilfælde må aftalen om arbejdsfordeling ske ved kollektiv aftale. De pågældende medarbejdere får, når en række betingelser er opfyldt, ret til supplerende dagpenge under arbejdsfordelingen for de dage, hvor de ikke arbejder.

2. Hvem kan modtage supplerende dagpenge under en arbejdsfordeling?

Et medlem af en a-kasse, der er dagpengeberettiget, kan få udbetalt supplerende dagpenge fra sin a-kasse under en arbejdsfordeling. Betingelserne for arbejdsfordelingen skal være opfyldte. Ligeledes skal medlemmet opfylde en række betingelser, bl.a. stå til rådighed og være aktivt jobsøgende på de dage/uger, hvor medlemmet får supplerende dagpenge.

3. Hvilke betingelser skal være til stede for at a-kassen kan udbetale supplerende dagpenge til det enkelte medlem?

Et dagpengeberettiget medlem af en a-kasse kan få udbetalt supplerende dagpenge fra sin a-kasse under en arbejdsfordeling. Betingelserne for arbejdsfordelingen skal være opfyldte.

For at a-kassen kan udbetale supplerende dagpenge forudsættes det at:

- Arbejdsfordelingen er aftalt efter kollektiv overenskomst eller ved en kollektiv aftale om midlertidig nedsættelse af arbejdstiden.
- Arbejdstiden nedsættes med mindst hele 2 dage pr. uge. Der kan også aftales fordelinger, hvor der veksles mellem 1 uges arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed, 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed, eller 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 2 ugers ledighed.
- Arbejdsfordelingen omfatter enten en virksomhed som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed i virksomheden.
- Arbejdsfordelingen indeholder en frigørelsesmulighed for de medlemmer, der er omfattet af ordningen, så det enkelte medlem uden varsel kan sige op for at overtage andet arbejde med en længere arbejdstid. Herudover skal medlemmet opfylde en række betingelser, herunder være tilmeldt jobcenteret som jobsøgende, have et godkendt CV (senest 3 uger efter tilmeldingen som jobsøgende) og være aktivt jobsøgende i de uger, hvor medlemmet får supplerende dagpenge.

Arbejdsfordelingen falder bort, hvis der i perioden sker afskedigelser af

samme årsag, som har begrundet arbejdsfordelingen.

4. Hvordan etablerer man en arbejdsfordeling?

En arbejdsfordeling bygger på en aftale mellem lønmodtagerne på den ene side og arbejdsgiveren på den anden side om, at arbejdstiden i en midlertidig periode nedsættes for at undgå fyringer.

Nogle overenskomster hjemler ret til at indgå aftale om arbejdsfordeling. I andre tilfælde må aftalen om arbejdsfordeling ske ved kollektiv aftale.

Er man på en arbejdsplads blevet enig om en arbejdsfordeling og ønsker dagpenge, skal arbejdsfordelingen anmeldes til jobcenteret. Jobcenteret registrerer medarbejderne og underretter deres a-kasser om, hvilke medarbejdere der er på fordeling. Herefter er det a-kasserne, der skal vurdere, om medarbejderne kan få udbetalt supplerende dagpenge.

5. Er der forskel på en arbejdsfordeling, der er etableret i henhold til en kollektiv overenskomst, og en, der er etableret ved kollektiv aftale?

Arbejdsfordelingen er etableret i henhold til en kollektiv overenskomst

I en række overenskomster er der adgang til at etablere arbejdsfordeling. Det sker typisk ved, at arbejdsgiveren aftaler arbejdsfordelingsordningen med den lokale fagforening, tillidsmanden eller anden repræsentant for det pågældende fagforbund. Når aftalen er indgået, gælder den for alle, som er ansat i henhold til den pågældende overenskomst. De enkelte ansatte kan således ikke vælge, om de vil være omfattet af arbejdsfordelingen eller ej. Er der ansatte under flere overenskomster, skal arbejdsfordelingen omfatte alle overenskomstområder i virksomheden som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed, for at arbejdsfordelingen kan etableres.

Når aftalen er indgået, og de opstillede betingelser er opfyldt, kan de ansatte, der er omfattet af arbejdsfordelingen, få supplerende dagpenge, så længe de er omfattet af arbejdsfordelingen, og de i øvrigt opfylder betingelserne for at få supplerende dagpenge.

Arbejdsfordelingen er etableret i henhold til en kollektiv aftale

På områder, hvor der ikke er overenskomst, eller hvor overenskomsten ikke indeholder regler om arbejdsfordeling, kan der indgås en *kollektiv aftale* mellem arbejdsgiveren og samtlige - dog mindst 2 - ansatte i den virksomhed, virksomhedsafdeling eller produktionsenhed, som arbejdsfordelingen skal omfatte. Det er en betingelse, at alle i den pågældende virksomhed, virksomhedsafdeling eller produktionsenhed er enige i og indgår aftalen, og at der ifølge aftalen gælder ens vilkår for dem, der er omfattet af aftalen.

Hvis bare én af de ansatte i den pågældende virksomhed, virksomhedsafdeling, eller produktionsenhed ikke vil tiltræde aftalen, kan arbejdsfordelingen ikke etableres. De enkelte ansatte kan således vælge, om de vil være omfattet af arbejdsfordelingen eller ej.

Alle typer medarbejdere kan indgå aftale om arbejdsfordeling, også funktionærer.

Når aftalen er indgået, og de opstillede betingelser er opfyldt, kan de ansatte, der er omfattet af arbejdsfordelingen, få supplerende dagpenge, så længe de er omfattet af arbejdsfordelingen, og de i øvrigt opfylder betingelserne for at få supplerende dagpenge, jf. nr. 6.

6. I hvor lang tid kan der udbetales supplerende dagpenge?

Der kan kun udbetales supplerende dagpenge til et medlem i 30 uger inden for de sidste 104 uger. Derfor kan medlemmer, som inden for en 2 års periode har fået supplerende dagpenge, miste muligheden for at modtage supplerende dagpenge under en arbejdsfordeling.

Alle uger, som er omfattet af arbejdsfordelingen, forbruger af de 30 uger – dvs. også uger, hvor den pågældende måtte være i fuld beskæftigelse.

Uger under en arbejdsfordeling, hvor der afvikles en karantæne for selvforskyldt ledighed, forbruger også af de 30 ugers ret til supplerende dagpenge.

7. Tæller en ferieuge med i tidsbegrænsningen på 30 uger med supplerende dagpenge?

En hel uges ferie, hvor medlemmet ikke får supplerende dagpenge eller løn, skal ikke tælles med i den 30 ugers tidsbegrænsning af supplerende dagpenge.

Holder et medlem derimod nogle dages ferie således, at medlemmet i samme uge, som hvor medlemmet har ferie, er på arbejdsfordeling eller på supplerende dagpenge, tæller ugen med i den 30 ugers tidsbegrænsning der er for at modtage supplerende dagpenge inden for en periode på 104 uger.

8. Er en medarbejder på barsel omfattet af arbejdsfordelingen?

Hvis en medarbejder er ansat i virksomheden, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed, hvor der etableres en arbejdsfordelingsordning i henhold til overenskomst, er vedkommende også omfattet af arbejdsfordelingen, når pågældende vender tilbage fra barselsorlov.

9. Kan der ske afskedigelser under en arbejdsfordeling?

Dette afhænger af, om afskedigelserne var varslet, før arbejdsfordelingen begyndte.

Hvis afskedigelsen var varslet, før arbejdsfordelingen begyndte, vil en afskedigelse i en arbejdsfordeling ikke medføre, at arbejdsfordelingsaftalen bortfalder.

Under arbejdsfordelingen, må arbejdsgiveren derimod ikke afskedige ansatte på grund af arbejdsmangel i virksomheden, hvis arbejdsfordelingen omfatter hele virksomheden, eller i den virksomhedsafdeling eller den bestemte produktionsenhed, som arbejdsfordelingen omfatter. Hvis der sker

afskedigelser af ansatte, der er omfattet af arbejdsfordelingen, så ophører arbejdsfordelingsaftalen.

10. Anmeldelse af en arbejdsfordeling?

Arbejdsfordelingen skal anmeldes til jobcenteret senest en uge før, at arbejdsfordelingen træder i kraft. Anmeldelsen skal ske til jobcenteret i den kommune, hvor virksomheden ligger. Jobcenteret skal ikke godkende arbejdsfordelingen.

En anmeldt arbejdsfordeling kan have en varighed af højst 13 uger. Hvis arbejdsgiver ønsker en længere periode, eller hvis det samlede antal uger med arbejdsfordeling inden for de seneste 12 måneder varer ud over 13 uger, skal arbejdsfordelingen godkendes af Det Regionale Beskæftigelsesråd. Det samlede antal uger med arbejdsfordeling beregnes ved at der tages udgangspunkt i slutdatoen for den nye arbejdsfordeling, og der tælles 12 måneder tilbage i tiden.

Det Regionale Beskæftigelsesråd undersøger, om loven er overholdt. Anmeldelse og ansøgning skal ske på blanketterne AR292 og AR293. Blanketterne kan findes på <https://info.jobnet.dk/blanketter>

11. Hvilke forpligtigelser har jobcenteret?

Jobcenteret skal registrere de personer, som er omfattet af en arbejdsfordeling i arbejdsmarkedsportalen og underrette de relevante a-kasser. A-kasserne vil herefter sende ledighedserklæring og dagpengekort til medlemmerne, som skal sende materialet tilbage til a-kassen. Jobcenteret skal sende kopi af blanketterne AR 292 og AR293, hvor jobcenterets modtagestempel er påført, til de berørte a-kasser. De berørte personer skal tilmeldes som ledige i jobcenteret.

12. Hvad sker der, hvis virksomheden ikke har anmeldt arbejdsfordelingen rettidigt?

Virksomheden skal anmelde arbejdsfordelingen, mindst en uge før den kan træde i kraft.

Hvis arbejdsfordelingen anmeldes for sent, falder arbejdsfordelingen bort og skal anmeldes på ny. En a-kasse må ikke udbetale supplerende dagpenge for de arbejdsfrie perioder, der ligger forud for en iværksættelse af den ny anmeldte arbejdsfordeling. Jobcenteret vurderer konkret, om fristen på 1 uge er overholdt.

13. Hvad hvis arbejdsgiver ønsker en arbejdsfordeling på mere end 13 uger?

Hvis man fra starten ønsker en arbejdsfordeling, der varer ud over 13 uger, eller hvis virksomheden ønsker at forlænge perioden ud over 13 uger, skal arbejdsfordelingen godkendes af Det Regionale Beskæftigelsesråd.

Ansøgningen skal sendes til Det Regionale Beskæftigelsesråd senest 4 uger, før forlængelse træder i kraft. Rådets afgørelse om godkendelse skal være kommet frem til arbejdsgiver og a-kasser senest en uge før, at forlængelsen af arbejdsfordelingen træder i kraft.

Det betyder i relation til udbetaling af supplerende dagpenge, at a-kassen kan udbetale supplerende dagpenge til et medlem, der er omfattet af en arbejdsfordeling ud over 13 uger, hvis Beskæftigelsesrådet har godkendt dette, og medlemmet i øvrigt opfylder betingelserne for at få supplerende dagpenge.

Rådets afgørelse kan ikke påklages til anden myndighed.

14. Hvor lang tid kan en arbejdsfordeling vare?

En arbejdsfordeling kan vare så længe man ønsker det. Men ifølge gældende regler kan man kun få supplerende dagpenge i 30 uger inden for 104 uger. Det fremgår af de almindelige regler om retten til supplerende dagpenge, at et medlem kun kan få udbetalt supplerende dagpenge i 30 uger inden for de sidste 104 uger. Da alle uger i en arbejdsfordeling tæller med til tidsbegrænsningen i retten til supplerende dagpenge (også selvom den er tilrettelagt med fx 37 timer i en uge og 0 timer i næste uge), vil Beskæftigelsesrådets godkendelse af en arbejdsfordeling ud over 30 uger betyde, at medarbejderne normalt er "faldet" for tidsbegrænsningen og ikke længere kan få udbetalt supplerende dagpenge.

15. Hvordan kan arbejdstiden nedsættes?

Der er flere valgmuligheder – de er udtømmende nævnt her:

- At arbejdstiden er nedsat med mindst 2 hele dage pr. uge.
- Arbejdstiden skal veksle mellem 1 uges arbejde på fuld tid fulgt af 1 uge med fuld ledighed.
- Arbejdstiden skal veksle mellem 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed.
- Arbejdstiden skal veksle mellem 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 2 ugers ledighed.

16. Hvad sker der, hvis der uforudset og kortvarigt er behov for merarbejde?

Hvis en virksomhed med arbejdsfordeling uforudset får et kortvarigt behov for mere arbejdskraft, medregnes en sådan periode med mere arbejde end forudsat i arbejdsfordelingsperioden, medmindre fordelingen inden er afmeldt til jobcentret.

Vurderingen af, om betingelserne for arbejdsfordeling fortsat er opfyldt, når medarbejdere i arbejdsfordeling skal arbejde mere end forudsat i arbejdsfordelingen, skal foretages af a-kasserne. Det er således a-kasserne, der ud fra de konkrete oplysninger, herunder om merarbejdets omfang,

antallet af medarbejdere på arbejdsfordeling og varigheden skal tage stilling til, om behovet for merarbejde er uforudset og kortvarigt.

17. Arbejdsfordelingen skal omfatte en virksomhed som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed?

Heri ligger, at det skal være alle medarbejdere i enten hele virksomheden, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed, der skal være omfattet af arbejdsfordelingen. Hvis en eller flere medarbejdere i enten hele virksomheden, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed ikke er omfattet af arbejdsfordelingen, kan arbejdsfordelingen ikke etableres. Det gælder uanset baggrunden for, at en eller flere medarbejdere ikke er med i arbejdsfordelingen, herunder fx at en eller flere medarbejdere har afvist at være med i en kollektiv aftale om arbejdsfordeling.

Forskellige afdelinger eller produktionsenheder i virksomheden kan godt afholde forskellige arbejdsfordelinger i forskellige perioder.

Tvivelsspørgsmål om, hvad der er en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed, skal afgøres i det fagretlige system.

Det Regionale Beskæftigelsesråd kan i særlige tilfælde godkende, at betingelsen om, at arbejdsfordelingen skal omfatte enten hele virksomheden, virksomhedsafdelingen eller produktionsenheden, ikke er opfyldt. Det gælder, hvis parterne er enige om det, eller når en sådan ordning er aftalt ved kollektiv overenskomst.

18. Kan arbejdsgiver sende én eller flere medarbejdere på uddannelse eller kursus under arbejdsfordelingen?

En arbejdsfordeling skal omfatte enten hele virksomheden, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed. Hvis en eller flere medarbejdere, der ellers skulle være på arbejdsfordeling for at opfylde dette krav, ikke er det, så kan der som udgangspunkt ikke etableres en arbejdsfordeling.

En arbejdsfordeling kan godt etableres, selvom det er hensigten, at én eller flere medarbejdere skal på uddannelse eller kursus i den periode, hvor man planlægger at holde arbejdsfordeling. Det Regionale Beskæftigelsesråd kan i sådanne særlige tilfælde godkende andre fordelinger end én, der omfatter hele virksomheden, en virksomhedsafdeling eller en produktionsenhed.

En medarbejder kan også godt deltage i et kursus, når en arbejdsfordeling er etableret. Det forhold, at en eller flere medarbejdere under arbejdsfordelingen er på kursus, indebærer ikke i sig selv, at arbejdsfordelingen ikke kan siges at opfylde betingelserne.

Det skal bemærkes, at såfremt uddannelsen strækker sig over ledige dage, vil medarbejderen skulle notere uddannelsen på dagpengekortet. De pågældende medarbejdere vil som udgangspunkt ikke kunne få udbetalt supplerende dagpenge for disse dage, da de på grund af uddannelsen ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet.

19. Kan man opsige sit arbejde, mens man er på fordeling?

De personer, som er på arbejdsfordeling, er tilknyttet virksomheden, men skal også stå til rådighed for arbejdsmarkedet for at kunne modtage supplerende dagpenge. Såfremt man finder et job med højere arbejdstid, skal man kunne fratræde det gamle job uden opsigelsesvarsel.

Derfor skal arbejdsfordelingen indeholde en frigørelsesmulighed.

Dette krav er formelt overholdt ved den anmeldelse som arbejdsgiver foretager ved at sende blanket AR 292 til jobcenteret. Blanketten kan findes på <https://info.jobnet.dk/blanketter>

En ansat kan altid opsige sit arbejde med almindelig varsel.

20. Hvorfor skal en medarbejder på arbejdsfordeling have en frigørelsesattest?

Hvis et medlem er omfattet af et opsigelsesvarsel, skal der foreligge en frigørelsesattest fra arbejdsgiveren, for at der kan udbetales supplerende dagpenge.

Med frigørelsesattesten giver arbejdsgiveren afkald på det varsel, som medlemmet har, hvis medlemmet får arbejde med en længere arbejdstid. Ved arbejdsfordelingen etableres en slags "kollektiv frigørelsesattest", idet arbejdsgiveren på frigørelsesblanketten skriver under på, at medlemmer af en a-kasse er frigjort fra deres opsigelsesvarsel og derfor uden varsel kan fratræde virksomheden og overtage anden beskæftigelse med en længere ugentlig arbejdstid.

Medlemmernes a-kasser skal have modtaget frigørelsesattesten inden for 5 uger fra arbejdsfordelingens begyndelse, for at medlemmerne kan modtage supplerende dagpenge fra den første dag. Hvis a-kasserne får frigørelsesattesten senere, vil medlemmerne først kunne få dagpenge fra den dato, hvor a-kasserne modtager frigørelsesattesten.

21. Skal arbejdsgiver betale G-dage?

Ved etableringen af arbejdsfordelingen skal arbejdsgiveren betale G-dage for de første 3 dage, hvor der ikke arbejdes under arbejdsfordelingen. Såfremt man under arbejdsfordelingen kommer frem til at forlænge ordningen ud over den periode, man i første omgang har anmeldt til jobcenteret eller fået godkendt af Det Regionale Beskæftigelsesråd, skal der på ny betales for 3 G-dage.

Hvis man fx fra starten har søgt om en arbejdsfordeling på 20 uger, skal der kun betales en gang for 3 G-dage.

Såfremt en arbejdsfordeling ændres, således at fx arbejdstiden går yderligere ned, vil der være tale om en ny arbejdsfordelingsordning. En ny arbejdsfordeling skal anmeldes til jobcenteret senest en uge før den træder i kraft, og vil på ny udløse 3 G-dage.

22. Kan man holde kollektiv ferielukning under en arbejdsfordeling?

Der kan godt holdes kollektiv ferielukning under en arbejdsfordeling. Det er en konkret vurdering, om en kollektiv ferielukning forlænger arbejdsfordelingen.

Hvis overenskomsten har taget stilling til det, følges overenskomsten. Hvis det ikke fremgår af overenskomsten, tæller den kollektive ferielukning ikke med i arbejdsfordelingen og forlænger således arbejdsfordelingen med varigheden af den kollektive ferielukning.

23. Kan en medarbejder holde ferie under arbejdsfordelingen?

Ja, men en individuel ferieperiode for én eller flere medarbejdere forlænger ikke perioden med arbejdsfordeling.

24. Hvad sker der, hvis virksomheden går konkurs under en arbejdsfordeling?

Hvis medarbejderne har et lønkrav, skal de kontakte Lønmodtagernes Garantifond.

For fortsat at kunne modtage dagpenge, skal de kontakte deres a-kasse.

25. Hvilke individuelle betingelser skal et medlem opfylde for at få dagpenge i de ledige perioder?

Der er en række betingelser, som hver medlem skal opfylde for at kunne få dagpenge for de dage, hvor medlemmet ikke er på arbejde. Betingelserne for et a-kasse-medlem er, at man skal

- være tilmeldt jobcenteret som arbejdssøgende og mindst hver 7. dag bekræfte sin aktive jobsøgning på Jobnet,
- give jobcenteret oplysninger, der er nødvendige for at man kan formidle arbejde og tilbud, herunder have et godkendt og tilgængeligt CV senest 3 uger efter tilmeldingen til jobcenteret som arbejdssøgende,
- have været medlem af en a-kasse i mindst 1 år (medmindre man er optaget som dimittend),
- have optjent nok arbejdstimer (et beskæftigelseskrav) eller allerede være indplaceret i en dagpengeperiode, der ikke er opbrugt, og
- stå til rådighed for arbejdsmarkedet, herunder være aktivt jobsøgende.

Et medlem, der er omfattet af en arbejdsfordeling, har dog ikke pligt til at søge job i de uger, hvor medlemmet er i fuld beskæftigelse. Medlemmet har derimod pligt til at være aktivt jobsøgende i de uger, hvor medlemmet får udbetalt supplerende dagpenge. I disse uger skal medlemmet være aktivt jobsøgende på samme måde som personer, der er fuldt ledige.

Er der uger, hvor medlemmet på arbejdsfordeling både er i beskæftigelse og på arbejdsfordeling, er det ligeledes et krav, at medlemmet søger job i disse uger.