

Opdateret 8. februar 2021 erstatter vejledning af 8. januar 2021

Ny tekst er markeret med blåt.

HORESTA modtager løbende nye oplysninger fra ministerier, styrelser mv. om, hvorledes den politiske aftale om arbejdsfordeling skal administreres og forstås. Nedenstående er derfor udtryk for de oplysninger, vi har på opdateringstidspunktet.

Der er den 31. august 2020 indgået en trepartsaftale om en midlertidig arbejdsfordelingsordning. Aftalen findes [her](#). Loven er vedtaget den 10. september 2020, og trådte i kraft den 14. september 2020. Ordningen kan iværksættes fra den 14. september 2020.

Den 26. november 2020 er der indgået en ny trepartsaftale om forlængelse af midlertidig arbejdsfordelingsordning. Aftalen findes [her](#). Loven er vedtaget den 15. december 2020.

Vejledning til ny model for arbejdsfordeling

Indhold

Vejledning til ny model for arbejdsfordeling.....	1
1. Forlængelse af arbejdsfordeling i 2021	3
2. Hvad er arbejdsfordeling?	3
3. Arbejdsfordelingsordningen kort fortalt.....	4
4. Hvordan iværksættes arbejdsfordeling?.....	4
5. Information og høring af medarbejdere	4
6. Kan medarbejderne nægte at deltage i arbejdsfordeling?.....	5
7. Hvad skal virksomheden betale?	6
8. Hvilke medarbejdere kan omfattes af den midlertidige ordning?	7
9. Anmeldelse til Jobcentret.....	8
10. Ændring af arbejdstid.....	9
11. Hvor længe kan en arbejdsfordeling løbe?	9
12. Omfanget og tilrettelæggelse af ledighed	10
13. Hvordan definerer man afdeling eller enhed?.....	12
14. Får medarbejderne dagpenge under arbejdsfordeling?.....	12
15. Kan virksomheden afskedige medarbejdere under arbejdsfordeling?	13
16. Kan virksomheden afskedige medarbejdere før arbejdsfordeling iværksættes?.....	13
17. Kan virksomheden ansætte medarbejdere under arbejdsfordeling/bruge reserver?	13
18. Kan opsagte medarbejdere, der endnu ikke er fratrådt, indgå i en arbejdsfordeling?.....	14

19. Kan nøglemedarbejdere undtages fra arbejdsfordeling?	14
20. Kan vikarer indgå i arbejdsfordeling?	14
21. Kan medarbejdere deltage i uddannelse under arbejdsfordeling?	15
22. Kan elever deltage i arbejdsfordelingen?	15
23. Kan virksomheden pålægge uforudset merarbejde?.....	15
24. Må medarbejderne have overarbejde i perioder med arbejde?.....	15
25. Krav om frigørelsesattest til medarbejderne.....	16
26. Hvad er konsekvensen, hvis ordningen er usaglig eller hvis reglerne ikke er fulgt?	16
27. Hvad skal virksomheden gøre, hvis medarbejdere er syge?.....	16
28. Afspadsering under arbejdsfordeling	17
29. Forældreorlov under arbejdsfordeling.....	17
30. Ferie under arbejdsfordelingen?	17
31. Frivillig fri uden løn	18
32. Arbejde hos anden virksomhed under arbejdsfordeling	18
33. Beregning af løn.....	18
34. Hvad sker der med kunde- og konkurrenceklausuler ved arbejdsfordeling?	19
35. Udtræden af arbejdsfordeling før tid	19
36. Kan medarbejderen gå på barsel under arbejdsfordeling?.....	19
Bilag A	20
Bilag B	21

1. Forlængelse af arbejdsfordeling i 2021

Der er den 26. november 2020 indgået en ny trepartsaftale mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter, som forlænger perioden for arbejdsfordeling til at omfatte alle 12 måneder i 2021. Ordningen kan anvendes uanset, om virksomheden har gjort brug af arbejdsfordeling i 2020.

Aftalen kan findes [her](#). Loven blev vedtaget den 15. december 2020.

Aftalen indeholder yderligere følgende nye vilkår:

- Adgang til at øge ledigheden fra de nuværende 50% til 80%, for medarbejdere omfattet af overenskomst, hvor arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne har indgået aftale herom. HORESTA har indgået aftale med 3F Privat Service, Hotel og Restauration samt NNF (bageroverenskomsten). Desværre har HK meddelt, at de ikke vil indgå en organisationsaftale, hvorfor virksomheder, der har brug for dette, skal tage kontakt til HORESTA med anmodning om en aftale for virksomheden.
- For medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomst, vil ledigheden fortsat maksimalt kunne udgøre 50%, idet trepartsaftalen ikke giver mulighed for at forhandle for ikke overenskomstdækkede medarbejdere.
- Der er for funktionærer aftalt et nyt element, idet det efter den nye ordning nu er et krav, at ledigheden placeres i hele dage, medmindre der aftales andet lokalt på virksomheden/i afdelingen. For medarbejdere omfattet af overenskomsten skal en sådan aftale indgås som lokalaftale (se bilag B). For medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomst, vil aftalen skulle indgås med en medarbejderrepræsentant (tillidsrepræsentant/talsmand), og såfremt en sådan ikke er valgt eller udpeget med et flertal af de berørte medarbejdere.
- For ikke-funktionærer kan ledigheden fortsat placeres i timer, dog således at eventuelle regler i overenskomster om daglig mindstearbejdstid respekteres. Dette gælder dog ikke eventuelle regler om mindstearbejdstid ved tilkald, med mindre medarbejdere på arbejdsfordeling bliver tilkaldt ved uforudset merarbejde.
- Ved et uforudset og kortvarigt behov for merarbejde er det blevet muligt at anvende reserver/afløsere under arbejdsfordelingen, forudsat at de tilsvarende medarbejdere, omfattet af arbejdsfordelingen, også indkaldes til at arbejde fuld tid.
- Reglerne om, at der maksimalt skal betales for 16 G-dage pr. medarbejder pr. kalenderår er suspenderet i 2021, for så vidt angår den midlertidige arbejdsfordeling. Tilsvarende gælder beskæftigelseskravet på 74 timer inden for 4 uger ikke for den midlertidige arbejdsfordeling i 2021.

2. Hvad er arbejdsfordeling?

Arbejdsfordeling er et instrument, en virksomhed kan benytte, når den i en midlertidig periode ikke kan beskæftige sine medarbejdere i fuldt omfang. Ved en arbejdsfordeling nedsættes arbejdstiden, så medarbejderne deler det arbejde, der er på virksomheden, og i den resterende tid er ledige. Medarbejderne modtager sædvanlig løn, når de arbejder, og dagpenge når de er ledige.

3. Arbejdsfordelingsordningen kort fortalt

Arbejdsfordelingsordningen er etableret ved lov, som udmønter trepartsaftalen om en midlertidig arbejdsfordelingsordning.

Ordningen omfatter alle private virksomheder, og gælder for alle medarbejdere på hele det private arbejdsmarked, herunder medarbejdere, som i forvejen måtte være omfattet af en overenskomst, som indeholder regler om arbejdsfordeling.

Ordningen løb oprindelig indtil den 31. december 2020 med mulighed for at strække sig indtil den 30. april 2021 med en maksimal samlet varighed på 4 måneder. Ordningen er ved en ny trepartsaftale den 26. november 2020, blevet forlænget til at gælde i alle 12 måneder i 2021.

Iværksættelse af arbejdsfordeling efter ordningen skal være sagligt begrundet. Ordningen kan bruges uanset om virksomheden er omfattet af en overenskomst eller ej.

Ordningen er et midlertidigt supplement til den eksisterende ordning for arbejdsfordeling, og finder sideløbende anvendelse. En ophørt arbejdsfordeling efter den eksisterende ordning er ikke til hinder for en arbejdsfordeling efter den nye, midlertidige ordning, men på den samme virksomhed (p-nummer), kan der ikke samtidigt anvendes arbejdsfordelinger efter forskellige ordninger.

4. Hvordan iværksættes arbejdsfordeling?

Når virksomheden påtænker at iværksætte en arbejdsfordeling, skal den:

1. Informere og høre medarbejderne efter reglerne i Samarbejdsaftalen/lov om information og høring (se pkt. 5).
2. Oplyse alle ansatte, der kan blive omfattet af arbejdsfordelingen, om den påtænkte arbejdsfordeling og de vilkår, der vil være gældende under arbejdsfordelingen (herunder den planlagte ledighed og varighed). HORESTA har udarbejdet brevskabelon til information af medarbejderne, se bilag A nederst i vejledningen. De pågældende medarbejdere skal have en frist på 24 timer på en hverdag til at sige fra.
3. Virksomheder, der beslutter at iværksætte arbejdsfordeling, skal anmelde arbejdsfordelingen til det lokale jobcenter.

Anmeldelse skal ske ved, at virksomheden udfylder blanket AB 292 og bilag AB 293 som er udarbejdet af jobcentret og er placeret på Jobnet, blanket og bilag sendes til jobcentret. Blanketten og bilaget skal benyttes.

Der er alene tale om en anmeldelse, og arbejdsfordelingen skal således ikke godkendes, før den kan træde i kraft.

Anmeldelsen til jobcentret skal ske senest samtidig med, at arbejdsfordelingen iværksættes.

5. Information og høring af medarbejdere

Når virksomheden påtænker at iværksætte arbejdsfordeling, skal den informere og høre medarbejderne i overensstemmelse med samarbejdsreglerne.

Det indebærer på overenskomstdækkede områder, at i virksomheder med samarbejdsudvalg (SU), skal hele SU informeres og dermed alle medarbejdere høres, og i virksomheder uden samarbejdsudvalg skal medarbejderne informeres på anden vis på grundlag af Samarbejdsaftalen. Det kan f.eks. være på et medarbejdermøde, pr. mail eller via intranettet (såfremt medarbejderne sædvanligvis informeres på denne måde).

På virksomheder uden overenskomst, skal medarbejderne høres ud fra samme principper i henhold til lov om information og høring.

Medarbejderne på virksomheden – og ikke kun de der konkret skal indgå i den påtænkte arbejdsfordeling – skal informeres og høres, før virksomheden endeligt beslutter sig for at iværksætte en arbejdsfordeling, så virksomheden kan tage bestik af de synspunkter, medarbejderne måtte have, før den endelige beslutning træffes. Det er virksomhedens beslutning, om arbejdsfordeling iværksættes.

Medarbejderne, der omfattes af arbejdsfordeling, skal have et varsel på 24 timer på en hverdag til at beslutte, om de vil indgå i arbejdsfordeling. Søndage og helligdage, herunder 1. maj og grundlovsdag, suspenderer 24 timers-perioden.

Som bilag A nederst i vejledningen finder i eksempel på informationsbrev til medarbejderen.

Eksempler:

- Hvis en medarbejder bliver spurgt om arbejdsfordeling mandag kl. 12.00, har vedkommende til tirsdag kl. 12.00 til at svare.
- Hvis virksomheden orienterer medarbejderne om den påtænkte arbejdsfordeling en lørdag kl. 12.00, skal medarbejderne senest mandag kl. 12.00 beslutte, om de ønsker at indgå i ordningen.

Opsagte medarbejdere

Medarbejdere, der allerede er i opsagt stilling før etablering af arbejdsfordeling, skal ikke høres individuelt forud for etablering af arbejdsfordeling. Grunden hertil er, at opsagte medarbejdere får deres fulde løn, både når de arbejder og i ledighedsperioderne. De er derfor ikke ledige i den tid, hvor arbejdstiden er nedsat og er ikke dagpengeberettiget.

6. Kan medarbejderne nægte at deltage i arbejdsfordeling?

Ja. Før der iværksættes arbejdsfordeling har medarbejderen 24 timer på en hverdag til at beslutte, om medarbejderen vil indgå i arbejdsfordelingen.

En medarbejder, som ikke ønsker at indgå i den påtænkte arbejdsfordeling, skal give arbejdsgiveren meddelelse herom inden udløbet af 24-timers fristen. Modtager virksomheden ikke meddelelse herom, må medarbejderen anses for at have accepteret at deltage i arbejdsfordeling.

Hvis en medarbejder ikke ønsker at indgå i en arbejdsfordeling efter ordningen, må virksomheden beslutte, om medarbejderen skal afskediges.

Opsigelse af en medarbejder, som ikke ønsker at indgå i en arbejdsfordeling efter den midlertidige ordning, skal ske under overholdelse af de almindelige regler om opsigelsesvarsel og evt. godtgørelse. Opsigelsen skal være skriftlig og begrundet med, at medarbejderen ikke har ønsket at indgå i en sagligt begrundet

arbejdsfordeling. Alternativt kan virksomheden forud for iværksættelsen af arbejdsfordelingen forsøge at omplacere medarbejderen til en anden afdeling på virksomheden, som ikke er omfattet af arbejdsfordeling.

Er det ikke muligt at omplacere medarbejderen, er det Beskæftigelsesministeriets holdning, at medarbejderen skal fritstilles, og således ikke indgår i arbejdsfordelingen. Af den nye trepartsaftale af 26. november 2020 fremgår det, at opsagte medarbejdere kan pålægges fortsat arbejde i en virksomhed/afdeling, der er omfattet af arbejdsfordeling, hvis medarbejderens arbejdstid nedsættes svarende til arbejdsfordelingen, og medarbejderen modtager sin fulde løn.

Hvis virksomheden – fordi en større gruppe af medarbejderne ikke ønsker at indgå i arbejdsfordeling – påtænker at opsiges medarbejderne, skal virksomheden iagttage reglerne om kollektive afskedigelser, såfremt omfanget af de påtænkte afskedigelser falder inden for lovens tærskelværdier.

7. Hvad skal virksomheden betale?

Virksomheden skal betale 3 G-dage pr. måned, for hver af de medarbejdere, som indgår i arbejdsfordelingen. Satsen for G-dage i 2021 er kr. 892 pr. hele G-dag og kr. 446 for halve dage G-dage. Ordningen baserer sig på de nuværende regler om G-dage med enkelte undtagelser. Arbejdsgiveren udbetaler G-dagene til medarbejderen. Staten dækker differencen mellem den nye forhøjede dagpengesats og satsen for G-dage.

[Der skal ikke betales G-dage for fleksjobbere.](#)

G-dagene skal udbetales sammen med den ordinære løn for perioden, hvor G-dagene ligger. G-dagene i den enkelte måned er de første 3 dage, hvor medarbejderne er helt eller delvis ledige.

Betalingen er forholdsmæssig, så virksomheder, der f.eks. benytter arbejdsfordelingen i halvanden måned skal betale 4,5 G-dage. G-dagsniveauet bliver fastsat i forhold til antallet af dage i en kalendermåned, hvor medlemmet er omfattet af en midlertidig arbejdsfordeling (og ikke for en fuld måned). Ved opgørelsen afrundes til nærmeste halve G-dag, svarende til gældende regler, der gælder de almindelige afrundingsregler. Tilsvarende gælder for medlemmer, der er uge- eller 14-dageslønnede.

Eksempel:

- Hvis en midlertidig arbejdsfordelingsordning f.eks. bliver påbegyndt mandag den 28. september 2020 (uge 40), fastsættes G-dagsbetaling for september måned som $3/30 \times 3 \times \text{kr. } 881,00$ svarende til kr. 264,30. I denne situation udbetales G-dagen med kr. 441,00 (2020-niveau) svarende til halvdelen af en hel G-dag.

Eksempel:

- Hvis en midlertidig arbejdsfordeling f.eks. bliver påbegyndt mandag den 30. november 2020 (uge 49), fastsættes G-dagsbetalingen for november måned som $2/30 \times 3 \times \text{kr. } 881,00$ svarende til kr. 179,20. I denne situation skal der ikke betales G-dage.

[Dage med kollektiv ferielukning indgår ikke i beregning af G-dage, hvorfor betaling af G-dage skal opgøres forholdsmæssigt.](#)

Eksempel:

- Hvis en midlertidig arbejdsfordeling f.eks. bliver påbegyndt den 21. december, og virksomheden holder kollektiv ferielukket fra den 23. – 31 december, fastsættes G-dagsbetalingen for december som $2/31 \times 3 \times \text{kr. } 881,00$ svarende til kr. 170,52. I denne situation skal der ikke betales G-dage.

Ved individuelle ferieperioder for én eller flere medarbejdere, skal ferieperioden tælles med i opgørelsen af G-dage. STAR begrundet dette med, at det skyldes, at arbejdsfordelingen fortsat er i gang, men den enkelte holder ferie, og der som udgangspunkt skal betales bidrag for alle medarbejdere, der er omfattet af arbejdsfordelingen.

G-dage betales i halve eller hele G-dage. Har medarbejderen mere end 4 timers ledighed på den enkelte dag, udløser det en hel G-dag. Har medarbejderen 4 timers ledighed eller færre timer, udløser det en halv G-dag. Disse regler gælder, uanset om medarbejdere har aftalt deltid og fuldtid i deres sædvanlige ansættelsesforhold.

Eksempler:

- Har den enkelte medarbejder 5 timers ledighed den første dag og 3 timers ledighed, hver af de efterfølgende 2 dage, udløser det henholdsvis $1 + \frac{1}{2} + \frac{1}{2}$ G-dage.
- Hvis en fuldtidsmedarbejder (der f.eks. normalt arbejder 8-16) er ledig fra 8-12 mandag til fredag, og arbejder 12-16, skal der betales 3 halve G-dage den pågældende måned, fordi medarbejderen de første tre dage med ledighed ikke har over fire timers ledighed pr. dag.

Reglerne om, at der maksimalt skal betales for 16 G-dage pr. medarbejder pr. kalenderår er suspenderet i 2021, for så vidt angår den midlertidige arbejdsfordeling. Tilsvarende gælder beskæftigelseskravet på 74 timer inden for 4 uger ikke for den midlertidige arbejdsfordeling i 2021. Dette har bl.a. den konsekvens, at for nogen medarbejdertyper f.eks. en fleksjobber, kan det blive dyrere for virksomheden at have en fleksjobber på arbejdsfordeling end ikke på ordning, idet der skal betales for 3 G-dage, som kan være dyrere end den løn, som virksomheden betaler til fleksjobberen. Problemstillingen er rejst over for Beskæftigelsesministeriet, vi afventer en tilbagemelding herpå.

Virksomheder, der pr. 31. august 2020 har en arbejdsfordeling efter den eksisterende ordning, kan overgå til den nye midlertidige ordning inden udgangen af september 2020. I det tilfælde skal virksomheden ikke betale G-dage den første måned, og alene betale 2 G-dage de efterfølgende måneder.

Virksomheden skal betale sædvanlig løn for de dage/timer, hvor medarbejderen arbejder i arbejdsfordelingen.

Opsagt medarbejder

En allerede opsagt medarbejder, som deltager i arbejdsfordelingen, skal have udbetalt sin sædvanlige løn i opsigelsesperioden til trods for, at medarbejderen arbejder færre timer (se afsnit om opsagte medarbejdere).

Der skal ikke betales G-dage for medarbejderen i opsigelsesperioden, når der betales sædvanlig løn. I forbindelse med fratrædelsen, er det de sædvanlige G-dagsregler, som finder anvendelse.

8. Hvilke medarbejdere kan omfattes af den midlertidige ordning?

Alle medarbejdere kan omfattes af arbejdsfordelingsordningen, herunder også ledere hvis disse indgår i arbejdet i den afdeling eller enhed, der er omfattet af arbejdsfordelingen (se punkt 19 om

nøglemedarbejdere). Det gælder både timelønnede og funktionærer, med og uden overenskomst, fuld- og deltid.

Administrerende direktører og ledende medarbejdere

Administrerende direktør og andre, der ikke har lønmodtagerstatus, kan ikke indgå i arbejdsfordeling.

Ledende medarbejdere i en større virksomhed (fx direktører) må anses for at repræsentere arbejdsgiversiden – også i forhold til etablering af arbejdsfordeling. De vil derfor ikke være omfattet af arbejdsfordelingen.

Indehaver

Indehaveren af en virksomhed kan ikke indgå i en arbejdsfordeling, da vedkommende er arbejdsgiverparten i arbejdsfordelingen. Dette gælder også, når virksomheden drives i selskabsform, og arbejdsgiveren modtager løn af selskabet. [Dette vil være tilfældet, når indehaveren eller dennes ægtefælle alene eller sammen med nærmeste familie ejer mindst 50%.](#)

Tidsbegrænsede ansatte

Medarbejdere, som virksomheden har ansat på tidsbegrænset kontrakt, kan indgå i arbejdsfordeling. Det gælder dog ikke vikarer, der kommer fra et vikarbureau.

Hvis den midlertidige ansatte er i opsagt stilling – altså hvis virksomheden har opsagt den tidsbegrænsede medarbejder til fratrædelse, før den tidsbegrænsede stilling oprindeligt var aftalt til at ophøre uden yderligere varsel – skal vedkommende behandles på samme måde, som øvrige opsagte medarbejdere (se særskilt punkt herom).

9. Anmeldelse til Jobcentret

Ved etablering af arbejdsfordeling

Arbejdsfordeling efter de nye regler skal ikke varsles til jobcentret, men arbejdsfordelingen skal anmeldes til jobcentret i den kommune, hvor virksomheden ligger, senest samme dag at arbejdsfordelingen træder i kraft. Arbejdsfordelingen skal ikke godkendes af jobcentret.

Hvis virksomheden anmelder arbejdsfordelingen til jobcentret senere end den dag, arbejdsfordelingen træder i kraft, kan arbejdsfordelingen ikke etableres, og virksomheden må derfor anmelde en ny arbejdsfordeling til jobcentret. Jobcentret vurderer konkret, om fristen for anmeldelsen kan anses for overholdt.

Anmeldelse skal ske ved, at virksomheden udfylder blanket AB 292 og bilag AB 293 som er udarbejdet af jobcentret og er placeret på [Jobnet](#), blanket og bilag sendes til jobcentret. Blanketten og bilaget skal benyttes.

Hvis hovedvirksomheden og den afdeling, som arbejdsfordelingen skal ske på, ligger i to forskellige kommuner, skal anmeldelse af arbejdsfordelingen ske til det jobcenter i den kommune, hvor den berøre afdeling er placeret.

For sen anmeldelse

[Hvis virksomheden anmelder arbejdsfordelingen til jobcentret senere end den dag, arbejdsfordelingen træder i kraft, kan arbejdsfordelingen ikke etableres, og virksomheden må derfor anmelde en ny arbejdsfordeling til jobcentret. Hvis virksomheden over for jobcentret erklærer, at den oprindeligt men for](#)

sent indsendte anmeldelse stadig omfatte de samme medarbejdere, skal der ikke ske en ny anmeldelse, men arbejdsfordelingen kan først få virkning fra jobcentrets modtagelse af virksomhedens erklæring.

Ved udtræden af arbejdsfordeling før tid

Der er ikke et lovkrav om, at der skal gives besked til jobcentret, hvis virksomheden udtræder af arbejdsfordelingen før tid, men det vil være god stil at gøre.

10. Ændring af arbejdstid

Den midlertidige ordning giver alene mulighed for at erstatte arbejdstid med ledighed, og ordningen kan derfor ikke anvendes til at ændre på arbejdstidens placering mv. i videre omfang end efter gældende overenskomster og individuelle aftaler. Hvis den påtænkte arbejdsfordeling derfor medfører ændrede arbejdstider for de medarbejdere, der indgår i arbejdsfordelingen, skal sådanne ændringer varsles over for de pågældende medarbejdere under overholdelse af individuelle eller kollektive varsler.

Dage med ledighed – hvor medarbejderen enten slet ikke skal arbejde eller hvor arbejdstiden er reduceret (med ledighed) skal ikke varsles.

Der er i trepartsaftalen af 26. november 2020 for funktionærer aftalt et nyt element, idet det efter den nye ordning nu er et krav, at ledigheden placeres i hele dage, medmindre der aftales andet lokalt på virksomheden/i afdelingen. For medarbejdere omfattet af overenskomsten skal en sådan aftale indgås som lokalaftale (se bilag B). For medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomst, vil aftalen skulle indgås med en medarbejderrepræsentant (tillidsrepræsentant/talsmand), og såfremt en sådan ikke er valgt eller udpeget med et flertal af de berørte medarbejdere.

Eksempler på fordeling af arbejdstid:

Hvis en medarbejder normalt arbejder mandag fra kl. 08-16, kan virksomheden uden varsel reducere arbejdstiden, så medarbejderen f.eks. arbejder fra kl. 08-12 og er ledig resten af dagen.

Hvis en medarbejder normalt arbejder mandag til fredag fra kl. 08-16, kan virksomheden uden varsel reducere arbejdstiden, så medarbejderen f.eks. arbejder hver anden dag.

Hvis en medarbejder normalt arbejder på forskudt tid fra kl. 12-20, og virksomheden af hensyn til driften ønsker, at medarbejderen under arbejdsfordeling skal arbejde f.eks. fra 08-16 hver anden dag, kræver det, at de ændrede arbejdstider varsles over for medarbejderen med de regler, der måtte følge af overenskomsten eller individuel aftale.

11. Hvor længe kan en arbejdsfordeling løbe?

Trepartaftale af 26. november 2020

Med den nye trepartaftale bliver arbejdsfordelingsordningen forlænget til at gælde i alle 12 måneder i 2021. Arbejdsfordeling kan iværksættes i hele perioden frem til 31. december 2021, men skal ophøre senest den 31. december 2021. Der er ingen begrænsninger i forhold til måneder eller antallet af gange arbejdsfordeling kan etableres.

Trepartsaftale 31. august 2020

Arbejdsfordeling i henhold til den midlertidige ordning kan vare op til 4 måneder, og skal iværksættes senest den 31. december 2020.

Hvis en virksomhed iværksætter en arbejdsfordeling, der er kortere end 4 måneder, kan virksomheden vælge at forlænge den eller etablere en ny fordeling. Ved forlængelse eller etablering af en ny fordeling skal der ske fornyet anmeldelse til jobcenteret.

Hvis der f.eks. er flere hotellet i et CVR.nr. eller flere afdelinger, gælder de 4 måneder for det/den enkelte hotel/afdeling, en arbejdsfordeling i en afdeling "spiser" ikke af enden afdelingsmulighed for arbejdsfordeling i 4 måneder.

12. Omfanget og tilrettelæggelse af ledighed

Virksomheden skal tilrettelægge arbejdsfordelingen, således, at arbejdstiden for de berørte medarbejdere nedsættes med mindst 20 pct. og maksimalt 50 pct. i gennemsnit målt over 4 uger i forhold til den aftalte arbejdstid. Det vil sige, at de berørte medarbejdere maksimalt må være ledige halvdelen af deres aftalte arbejdstid. Virksomheden skal altså tilrettelægge arbejdsfordelingen, så medarbejderne i perioden arbejder mellem 50 pct. og 80 pct. af deres sædvanlige arbejdstid.

Det er en betingelse, at mindst halvdelen af tiden skal være arbejdstid, det vil være omgåelse, såfremt virksomheden lukkes ned midlertidigt, og medarbejderne ikke arbejder i 50% af tiden, også selvom der betales 50% løn.

Den nye trepartsaftale af 26. november 2020 giver adgang til at øge ledigheden fra de nuværende 50% til 80%, for medarbejdere omfattet af overenskomst, hvor arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne har indgået aftale herom. HORESTA har indgået aftale med 3F Privat Service, Hotel og Restauration samt NNF (bageroverenskomsten). Desværre har HK meddelt, at de ikke vil indgå en organisationsaftale, hvorfor virksomheder, der har brug for dette, skal tage kontakt til HORESTA med anmodning om en aftale for virksomheden.

Arbejdsfordelingen skal tilrettelægges med en på forhånd fastlagt procentsats inden for 4-ugers perioden. Procentsatsen vil kunne ændres i en efterfølgende 4-ugers periode. Hvis arbejdsfordelingen varer kortere end 4 uger, skal kravet også være opfyldt for den kortere periode.

Arbejdstidsreduktionen kan ændres fra den ene 4 ugers-periode til den næste. Hvis arbejdstiden øges (og ledighedsgraden dermed reduceres), kan det ske uden varsel.

Hvis ledigheden øges (f.eks. fra 30 til 40 pct.) skal medarbejderne spørges på ny med en frist på 24 timer på en hverdag, om de ønsker at indgå i ordningen (i den kommende 4 ugers-periode).

Medarbejderne skal ikke informeres og høres på ny efter reglerne i samarbejdsaftalen, såfremt en allerede iværksat arbejdsfordeling ændres. Men de berørte medarbejdere skal spørges, jf. ovenfor.

Nedsættelsen af arbejdstiden skal være den samme procentmæssige nedsættelse for alle medarbejdere på arbejdsfordeling i virksomheden, afdelingen eller enheden. En undtagelse hertil er, hvis nogen medarbejdere under arbejdsfordelingen er omfattet af en organisationsaftale, der gør, at deres ledighed kan være på 80%, men andre medarbejdere under samme arbejdsfordeling ikke er omfattet af denne organisationsaftale, således at disse medarbejdere kun kan have en ledighed på maksimalt 50%, da kan ledigheden være på henholdsvis 80% og 50%.

Virksomheden kan vælge, at medarbejderne i perioden arbejder f.eks.:

- Hver anden dag,

- Hver anden uge,
- Arbejder to uger og har to ugers ledighed,
- Arbejder to uger og har en uges ledighed,
- Har én ugentlig ledighedsdag,
- Arbejder halvdelen af hver arbejdsdag (undtaget herfor er funktionærer, medmindre der aftales andet lokalt på virksomheden/i afdelingen. For medarbejdere omfattet af overenskomsten skal en sådan aftale indgås som lokalaftale (se bilag B). For medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomst, vil aftalen skulle indgås med en medarbejderrepræsentant (tillidsrepræsentant/talsmand), og såfremt en sådan ikke er valgt eller udpeget med et flertal af de berørte medarbejdere), eller
- Andre fordelinger, der holder sig inden for mindst 20 pct. og maksimalt 50 pct. ledighed (eller 80%, hvis der foreligger en overenskomstaftale).

Virksomheden kan også tilrettelægge arbejdstiden varierende over en fire ugers-periode, så længe den gennemsnitlige arbejdstid i den pågældende fire ugers-periode rammer det på forhånd fastlagte mål mellem de 50 og 80 % af den sædvanlige arbejdstid (mellem 20 – 80 % for overenskomstdækkede medarbejdere, hvis der mellem HORESTA Arbejdsgiver og lønmodtagerorganisationerne er indgået en organisationsaftale herom).

Eksempler for medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomst

Det vil sige, at en fuldtidsansat, som sættes ned i tid, skal arbejde mindst 50 % (18½ time) og maksimum 80 % (29,6 timer) i gennemsnit over en periode på fire uger.

Eksempel

I uge 1 og 2 er hold 1 på arbejde i 80 % af arbejdstiden, mens hold 2 arbejder 50 % af arbejdstiden. I uge 3 og 4 er det omvendt. I gennemsnit over fire uger er arbejdstiden 50 %.

Eksempel

I uge 1 arbejdes der 60% (3 dage) af arbejdstiden og i uge 2 arbejdes der 40 % (2 dage) af arbejdstiden og så fremdeles. I gennemsnit over fire uger er arbejdstiden 50%.

Hvis medarbejderen er omfattet af en overenskomst, der indeholder regler om mindstearbejdstid på en almindelig arbejdsdag, skal disse regler respekteres. Det gælder f.eks. hovedoverenskomsten, hvor den daglige arbejdstid skal udgøre mindst 4 timer pr. dag for deltidsansatte.

Medarbejdere uden et fast garanteret timetal

I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalen om arbejdsfordeling har det ikke været drøftet, hvorledes fastansatte medarbejdere med et opsigelsesvarsel uden et fast garanteret timetal, men hvor medarbejderne aflønnes for de vagter, der løbende aftales (timerne svinger således fra måned til måned) skal håndteres.

Der skal tages udgangspunkt i, hvad medarbejderen gennemsnitligt har haft af timer. Hovedoverenskomsten opererer på andre området med et gennemsnit over 13 uger.

13. Hvordan definerer man afdeling eller enhed?

Arbejdsfordeling skal gælde for alle medarbejdere inden for virksomheden, en virksomhedsafdeling eller enhed. Der er mulighed for at undtage visse medarbejdere – se mere under afsnittene om uddannelse og om nøglemedarbejdere.

Definitionen af virksomhedsafdeling og enhed beror på en konkret vurdering. Det kan f.eks. ske med udgangspunkt i virksomhedens organisationsdiagram eller anden dokumenterbar opdeling af virksomheden.

Virksomheden kan ikke forud for en arbejdsfordeling ændre på organiseringen med det formål at målrette en arbejdsfordeling til bestemte medarbejdere. I så fald risikerer virksomheden, at arbejdsfordelingen bliver fundet usaglig.

Du kan læse mere om definitionen af virksomhed her.

Kun én medarbejder i afdelingen

Hvis en afdeling eller en produktionsenhed udgøres af én medarbejder, kan der, ikke etableres arbejdsfordeling for denne medarbejder. Arbejdsfordeling skal iværksættes for mindst to medarbejdere pr. arbejdsfordeling.

Der kan ikke etableres arbejdsfordeling i enkeltmandsvirksomheder (forstået som virksomheder uden ansatte).

14. Får medarbejderne dagpenge under arbejdsfordeling?

Hvis medarbejderen opfylder betingelserne for G-dage (se pkt. 5) får medarbejderne under den midlertidige ordning ret til dagpenge for de timer/dage, de er ledige. Dagpengesatsen er midlertidigt forhøjet til kr. 23.000 pr. måned for en fuldtidsledig.

Ikke i forvejen medlem af en a-kasse

Medarbejdere, der ikke er medlem af en a-kasse, kan opnå ret til dagpenge ved at betale tre måneders kontingent til en a-kasse pr. måned, for hver måned, de ønsker at modtage dagpenge.

Medarbejderen, der ikke i forvejen var medlem af en A-kasse, men som melder sig ind modtager også den forhøjede dagpengesats.

Medarbejdere under 18 år

Medarbejdere under 18 år kan ikke modtage dagpenge.

To år til folkepensionsalderen

Medarbejdere, der har to år til folkepensionsalderen, kan også få dagpenge efter denne særlige ordning (normalt kan medarbejdere ikke blive medlem af en a-kasse to år før folkepensionsalderen).

Over folkepensionsalderen

Medarbejdere over folkepensionsalderen kan ikke være medlem af en a-kasse, og de vil heller ikke kunne omfattes af den særlige amnestiordning, som øvrige medarbejdere, der ikke har dagpengeret, kan vælge at tilslutte sig.

Medarbejderens ret til dagpenge er ikke afgørende for, om vedkommende kan indgå i arbejdsfordeling. Virksomheden har ikke pligt til at betale løn for ledighedsperioden, såfremt medarbejderen ikke har ret til dagpenge.

15. Kan virksomheden afskedige medarbejdere under arbejdsfordeling?

Virksomheden kan ikke afskedige medarbejdere, der indgår i arbejdsfordeling, af samme årsag, som har begrundet arbejdsfordelingen (arbejdsangel). Virksomheden kan altid afbryde arbejdsfordelingen og derefter foretage opsigelser. Medarbejderne må ikke være omfattet af arbejdsfordeling den dag, hvor opsigelserne foretages.

16. Kan virksomheden afskedige medarbejdere før arbejdsfordeling iværksættes?

Ja, der er ikke noget til hinder for, at der forud for iværksættelse af arbejdsfordeling gennemføres afskedigelser. Hvis en afskedigelse var varslet, før arbejdsfordelingen begyndte, vil det ikke have betydning for arbejdsfordelingen.

Medarbejdere der er opsagt forinden arbejdsfordelingsordningen er sendt i høring, kan indgå i arbejdsfordelingen på samme måde som øvrige medarbejdere, bortset fra at opsagte medarbejdere får deres sædvanlige løn i opsigelsesperioden – også på dage med ledighed. Alternativt kan opsagte medarbejdere inden for rammerne af ansættelsesforholdet beskæftiges i en anden afdeling eller enhed, som ikke er i arbejdsfordeling.

Når arbejdsfordelingen slutter, og en opsagt medarbejder endnu ikke er fratrådt, kan vedkommende igen arbejde på normal tid i pågældende afdeling.

17. Kan virksomheden ansætte medarbejdere under arbejdsfordeling/bruge reserver?

Det vil ikke være muligt at ansætte nye personer i virksomhedspraktik, løntilskud eller at anvende vikarer fra vikarbureauer i en afdeling eller produktionsenhed, hvor der er en aktiv arbejdsfordeling efter den nye midlertidige ordning.

Reserver

Trepartsaftalen af 26. november 2020

Af den nye trepartsaftale følger det, at ved et uforudset og kortvarigt behov for merarbejde er det blevet muligt at anvende reserver/afløsere under arbejdsfordelingen, forudsat at de tilsvarende medarbejdere, omfattet af arbejdsfordelingen, også indkaldes til at arbejde fuld tid.

Trepartsaftalen af 31. august 2020

Der er ikke noget generelt forbud mod at ansætte medarbejdere under en arbejdsfordeling.

Medarbejdere, der ansættes i afdelinger/enheder med arbejdsfordeling, skal indgå i arbejdsfordelingen fra første arbejdsdag. Reserver vil derfor skulle indgå i arbejdsfordelingen, hvorved formålet med deres ansættelse ofte vil være forspildt.

Såfremt virksomheden får et kortvarigt og uforudset behov for merarbejde, bør den derfor i første omgang søge at gøre brug af de medarbejdere, der er på fordeling (for yderligere se afsnittet om merarbejde). Alternativt, skal arbejdsfordelingsordningen afbrydes midlertidigt i den periode, hvor der anvendes reserver, for derefter at blive genetableret.

Vikarer

Virksomheden må ikke bruge vikarer fra et vikarbureau til området omfattet af arbejdsfordelingen.

Elever

Da eleverne ikke tæller med i arbejdsfordelingen, kan der godt antages elever i en afdeling, som ellers er på arbejdsfordeling.

18. Kan opsagte medarbejdere, der endnu ikke er fratrådt, indgå i en arbejdsfordeling?

Medarbejdere, der er opsagt forinden arbejdsfordelingsordningen er sendt i høring, kan indgå i arbejdsfordelingen på samme måde som øvrige medarbejdere, bortset fra at opsagte medarbejdere får deres sædvanlige løn i opsigelsesperioden – også på dage med ledighed.

Alternativt kan opsagte medarbejdere, inden for rammerne af ansættelsesforholdet, beskæftiges i en anden afdeling af virksomheden, som ikke er i arbejdsfordeling.

De to ovenstående muligheder kan ikke kombineres, det er enten at indgå i arbejdsfordelingen med løn, men hvor medarbejderen arbejder færre timer, eller også skal medarbejderen flyttes til en anden afdeling, hvor de kan arbejde alle deres timer.

19. Kan nøglemedarbejdere undtages fra arbejdsfordeling?

Udgangspunkt er, at samtlige medarbejdere i den relevante virksomhed, virksomhedsafdeling eller -enhed indgår i arbejdsfordelingen.

På områder, hvor medarbejderne har valgt eller udpeget en medarbejderrepræsentant (f.eks. en tillidsrepræsentant eller talsmand), kan denne på vegne af den repræsenterede gruppe indgå aftale om undtagelse af nøglemedarbejdere fra arbejdsfordeling. På områder, hvor der ikke er en medarbejderrepræsentant, kan flertallet af den berørte gruppe indgå en sådan aftale med virksomheden. Arbejdsledere er ikke pr. definition nøglemedarbejdere.

En aftale om undtagelse af nøglemedarbejdere gælder for hele perioden, som arbejdsfordelingen er iværksat for. Der er ikke fastsat særlige regler om, hvorvidt en sådan aftale kan ændres ensidigt eller opsiges, hvorfor ændring kun kan ske efter aftale.

Hvis en virksomhed stopper en arbejdsfordeling og iværksætter en ny, skal der indgås en ny aftale mht. nøglemedarbejdere. Hvis en virksomhed inden for den iværksatte arbejdsfordeling ændrer på ledighedsprocenten, er det uvist, om dette kræver en ny aftale. Udpegning af nøglemedarbejdere burde dog ikke relatere sig til ledighedsprocenten.

20. Kan vikarer indgå i arbejdsfordeling?

Vikarer fra vikarbureauer kan ikke indgå i en brugervirksomheds arbejdsfordeling.

Hvis en brugervirksomhed har arbejdsmangel, er det antagelsen, at den ikke beskæftiger vikarer fra vikarbureauer i den afdeling/enhed, hvor der er arbejdsmangel.

Aftalen er ikke til hinder for, at vikarbureauer i forhold til egne fastansatte kan benytte arbejdsfordeling.

21. Kan medarbejdere deltage i uddannelse under arbejdsfordeling?

Medarbejdere kan deltage i opkvalificering under arbejdsfordeling. Det gælder både i de perioder, hvor pågældende skulle arbejde og i perioder med ledighed.

Hvis virksomheden vælger at betale løn på dage, hvor medarbejderen deltager i uddannelse, og medarbejderen ellers skulle have modtaget dagpenge, tælles dagene fortsat med som ledighedsdage.

Medarbejdere, der er under uddannelse, kan undtages fra arbejdsfordeling. Det kræver en aftale mellem virksomheden og den pågældende medarbejder. Der skal ikke ske godkendelse i det Regionale Arbejdsmarkedsråd.

22. Kan elever deltage i arbejdsfordelingen?

Elever kan ikke deltage i arbejdsfordeling, fordi de er omfattet af en uddannelsesaftale og ikke et sædvanligt ansættelsesforhold.

Der kan dog fortsat efter de generelle regler indgås gensidig aftale om, at eleven arbejder på nedsat tid jf. erhvervsuddannelsesloven § 58, stk. 1, når. 4

Derudover kan placeringen af elevens arbejdstid ændres inde for rammerne af overenskomsten, så arbejdstiden i videst muligt omfang tilpasses arbejdsfordelingen.

23. Kan virksomheden pålægge uforudset merarbejde?

Uforudset og kortvarigt

Får en virksomhed, der har etableret en arbejdsfordeling, uforudset et kortvarigt behov for arbejdskraft, kan virksomheden øge medarbejdernes arbejdstid. Tiden med f.eks. fuld arbejdstid tæller med i den maksimale varighed af en fordeling, men det uforudsete merarbejde tæller ikke med i beregningen af den på forhånd fastlagte ledighedsprocent.

I appendiks til aftalen om en ny midlertidig arbejdsfordelingsordning hedder det:

Det er muligt at udbetale dagpenge under arbejdsfordelingen, selv om der arbejdes mere end forudsat i den anmeldte arbejdsfordeling, hvis det skyldes et uforudset og kortvarigt behov for mere arbejdskraft. Vurderingen af, om betingelserne for arbejdsfordeling i denne situation fortsat er opfyldt, foretages af a-kasserne efter henvendelse fra medlemmet.

Ikke uforudset og kortvarigt

Der er ikke tale om et uforudset og kortvarigt behov for mere arbejdskraft, hvis behovet for merarbejde skyldes, at virksomheder løbende begynder at få flere ordre ind, og dermed generelt øger aktiviteterne.

Hvis behovet for merarbejde ikke kan anses for uforudset og kortvarigt, og det ikke er muligt at afvente udløbet af perioden for arbejdsfordeling, for at ændre tilrettelæggelsen af arbejdsfordelingen, skal virksomheden afbryde den igangværende arbejdsfordeling, og i stedet anmelde en ny arbejdsfordeling, hvis der er eller igen bliver behov for det.

24. Må medarbejderne have overarbejde i perioder med arbejde?

Som udgangspunkt skal medarbejderne arbejde efter den planlagte arbejdsfordeling.

Hvis virksomheden uforudset og kortvarigt får behov for mere arbejdskraft, kan der kortvarigt varsles overarbejde. Se afsnittet om uforudset merarbejde.

Overarbejde kan påvirke medarbejderens ret til dagpenge.

25. Krav om frigørelsesattest til medarbejderne

Arbejdsfordelingen indeholder en frigørelsesmulighed for de medarbejdere, der er omfattet af arbejdsfordelingen, så medarbejderen uden varsel kan sige op og tage arbejde med længere arbejdstid.

Når virksomheden anmelder arbejdsfordelingen til jobcentret, vil det af bilaget (AB 293) fremgå, hvilke medarbejdere, der er omfattet af arbejdsfordelingen. Disse medarbejdere er dermed omfattet af frigørelsesmuligheden.

Der er derudover ikke krav om, at virksomheden skal underskrive en særskilt frigørelsesattest.

26. Hvad er konsekvensen, hvis ordningen er usaglig eller hvis reglerne ikke er fulgt?

Der er ikke i loven om den nuværende midlertidige ordning for arbejdsfordeling indført bestemmelser om sanktioner. For den nye ordning om arbejdsfordeling er lovteksten ikke udformet eller vedtaget endnu.

Det vurderes, at såfremt virksomheden har planlagt en arbejdsfordeling forkert med den konsekvens, at medarbejderen af den grund ikke kan få dagpenge for den i arbejdsfordelingen planlagte ledighedstid, vil virksomheden kunne risikere krav om betaling af enten sædvanlig løn eller den dagpengesats, som medarbejderen var berettiget til.

27. Hvad skal virksomheden gøre, hvis medarbejdere er syge?

Medarbejdere, der er sygemeldte, før arbejdsfordeling er iværksat, kan ikke indgå i den pågældende fordeling, før de er raskmeldte. Det anbefales, at virksomhederne alligevel tilføjer de sygemeldte medarbejdere på navnelisterne og skriver "sygemeldt" ud for dem. Det anbefales ligeledes, at de sygemeldte medarbejdere modtager det individuelle varsel/brev om arbejdsfordeling. Når medarbejderen raskmelder sig, kan medarbejderen indgå i arbejdsfordelingen.

Medarbejdere, der bliver sygemeldt, efter at virksomheden har iværksat arbejdsfordeling eller bliver raskmeldt under fordelingen, indgår i arbejdsfordelingen. Medarbejderne skal have sygeløn som normalt for de timer/dage/uger, medarbejderne skulle have været på arbejde. Kommunen betaler for de timer/dage/uger medarbejderne er ledige i fordelingen (medarbejderne skal være medlem af en a-kasse for at opnå sygedagpenge fra kommunen).

I forhold til lønforpligtigelsen under sygdom, er det DA's vurdering, at sygdom, der indtræder, før arbejdsfordelingen er iværksat, skal behandles efter overenskomsten, mens sygdom, der indtræder, efter arbejdsfordelingen er iværksat, alene medfører en lønforpligtelse efter overenskomsten på de dage, hvor vedkommende skulle arbejde. Det er i den forbindelse ikke afgørende, hvornår arbejdsfordelingen er varslet.

Deltidssygemeldte

Deltidssygemeldte indgår i arbejdsfordelingen for den "raske tid". For eksempel - medarbejderne er hjemsendte på arbejdsfordeling 20% af tiden. En fuldtidsansat (37 timer) er deltidssygemeldt 50% af tiden. Medarbejderen skal behandles, som medarbejderen arbejder 18,5 time. Ledighedsprocenten skal da beregnes af de 18,5 raske timer, medarbejderen vil derfor skulle arbejde 14,8 timer og være ledig 3,7 timer.

28. Afspadsring under arbejdsfordeling

Medarbejderen kan afspadsere på dage, hvor medarbejderen ifølge arbejdsfordelingen skal arbejde.

29. Forældreorlov under arbejdsfordeling

Medarbejderen kan afholde forældreorlov på dage, hvor medarbejderen ifølge arbejdsfordelingsordningen skal arbejde.

30. Ferie under arbejdsfordelingen?

Virksomheden kan varsle ferie for medarbejdere omfattet af arbejdsfordeling efter de almindelige regler i ferieloven. Ferie skal som udgangspunkt lægges i hele uger. Hvis ferien ikke lægges i hele uger, kan den kun lægges på dage, hvor medarbejderen under arbejdsfordelingen er på arbejde.

Medarbejdere kan godt holde ferie i en arbejdsfordelingsperiode, hvis virksomheden er indstillet på det. Virksomheden betaler, som den ville gøre på en hvilken som helst anden feriedag, uanset om ferien er placeret på dage, hvor medarbejderen skulle have været på arbejde eller ledig, jævnfør planen. Medarbejderen meddeler selv a-kassen, hvis ferien er placeret på dage, hvor vedkommende er ledig.

En uge med ferie ændrer ikke på fordelingen af timerne i de øvrige uger. Dvs. hvis arbejdsfordelingen er fordelt over 4 uger som f.eks. uge 40, 41, 42 og 43 med en nedsættelse af arbejdstiden til 50%, og medarbejderen afholder en uges ferie i 42, vil timerne i uge 40, 41 og 43 skulle nedsættes med 50%.

Virksomheden kan godt holde kollektivt ferielukket i forbindelse med en arbejdsfordeling. Kollektiv ferielukning kan lægges ind i en periode med arbejdsfordeling som en samlet blok. I denne forbindelse "suspenderes" arbejdsfordelingen i den periode, hvor virksomheden holder kollektivt ferielukket. [Dvs. arbejdsfordelingsperioden bliver forlænget med den suspenderede periode med kollektiv ferielukning. Dog kan der ikke ske forlængelse ud over den 31. december 2021, hvor den midlertidige arbejdsfordelingsordning udløber. Den kollektive ferielukning afbryder således ikke en igangværende arbejdsfordeling.](#)

Hvis en eller flere medarbejdere afholder ferie i individuelle ferieperioder forlænges arbejdsfordelingsperioden ikke.

En virksomhed kan ikke kræve, at medarbejderen afholder restferie under en arbejdsfordeling.

Optjening af ferie under arbejdsfordeling

Der skal skelnes mellem optjening af dage og optjening af feriepenge/feriegodtgørelse.

Optjening af ret til feriedage

Under arbejdsdelingen optjener medarbejderne stadig 2,08 dages ferie pr. måned. Der sker altså ikke fradrag i optjeningen af optjente dage i perioden med nedsat arbejdstid.

Ferien holdes senere med fulde 2,08 optjente dage pr. måned, og som de er optjent: Det vil sige, at hvis der er arbejdet 4 dage om ugen i optjeningsperioden, så afvikles ferie i en 5 dages uge på tilsvarende vis.

Optjening af feriepenge

Arbejdsfordeling medfører, at medarbejderen nu er overgået til at arbejde på nedsat tid. Optjeningen og afregningen af feriepenge fra arbejdsgiveren sker derfor efter den nedsatte betaling hos virksomheden.

Medarbejderen kan derudover have ret til feriedagpenge efter reglerne om feriedagpenge for de ledige dage/timer under arbejdsfordeling.

Optjening af ferie med løn

For funktionærer, og den som har ferie med løn efter ferieloven, vurderes det, at der kan ske såkaldt feriedifferenceberegning efter den nye ferielovs § 17.

Feriedifferencereglen er ændret med den nye ferielov.

Efter den nye ferielovs § 17 skal løn under ferie være den sædvanlige og fast påregnelig løn på ferietidspunktet. Lønmodtageren har således krav på den løn, som lønmodtageren ville have modtaget, hvis lønmodtageren var på arbejde, samt værdien af personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien.

Hvis lønmodtageren ændrer arbejdstid, har lønmodtageren ret til løn under ferie i forhold til arbejdstiden på optjeningstidspunktet. Der vil derfor altid skulle ske en feriedifferenceberegning, hvis lønmodtageren ændrer arbejdstid i løbet af et ferieår. Der skal i forbindelse med feriedifferenceberegningen tages udgangspunkt i det timetal, som lønmodtageren er ansat til.

Det betyder i forhold til en arbejdsfordeling, at hvis en lønmodtager f.eks. har været på arbejdsfordeling i en måned med en ledighedsgrad på 50 pct., så har lønmodtageren for denne måned optjent 50 pct. af sin sædvanlige feriebetaling.

31. Frivillig fri uden løn

Medarbejderen kan godt holde frivillig fri uden løn. Det kræver, at det sker efter ønske fra medarbejderen. Det anbefales, at frivilligt fri aftales for hele uger og ikke enkelte dage. Frivillig fri vil blive håndteret som ferie, dvs. dagene indgår ikke i arbejdsfordelingen.

32. Arbejde hos anden virksomhed under arbejdsfordeling

Medarbejdere på arbejdsfordeling må som udgangspunkt gerne arbejde for en anden virksomhed, når de er ledige i forbindelse med en arbejdsfordeling. Medarbejderen skal dog stadig iagttage sin almindelige loyalitetspligt, som bl.a. indebærer, at vedkommende ikke må tage arbejde i konkurrerende virksomhed.

Hvis medarbejderen påtager sig beskæftigelse i anden virksomhed vil det have konsekvenser for dagpengeretten. Det anbefales, at medarbejderen kontakter sin A-kasse, inden arbejdet for den anden virksomhed påbegyndes.

Medarbejderen skal dog være opmærksom på, at vedkommende fortsat står til rådighed for virksomheden, som har sendt vedkommende i arbejdsfordeling, inden for rammerne af ansættelsesforholdet. Hvis virksomheden f.eks. vælge at afbryde arbejdsfordelingen før tid, skal medarbejderen kunne vende tilbage til sin almindelige arbejdstid med dags varsel.

33. Beregning af løn

Det er ikke i reglerne præciseret, hvordan månedslønnen for en månedslønnet skal beregnes, men det forventes at være som følger:

Lønnen for månedslønnede afregnes ved, at den sædvanlige månedsløn fratrækkes arbejdsfordelingens ledighedsprocent.

Eventuelle tillægsbetalinger, herunder overarbejde der hidrører fra uforudset merarbejde, indgår ikke i beregningen og skal tillægges månedslønnen efter fradrag af AL.

Har arbejdsfordelingen ikke været iværksat for hele måneden, skal kun den andel af månedslønnen, som arbejdsfordelingen har været iværksat for, beregnes som ovenstående.

34. Hvad sker der med kunde- og konkurrenceklausuler ved arbejdsfordeling?

Opsiges en funktionær, der ikke ønsker at indgå i en arbejdsfordeling, gælder reglerne om kunde- og konkurrenceklausuler på samme måde, som når medarbejderen i andre situationer opsiges af virksomheden begrundet i virksomhedens forhold.

35. Udtræden af arbejdsfordeling før tid

Hvis en virksomhed vælger at udtræde af en arbejdsfordelingsordning før tid, skal virksomheden ikke korrigere i forhold til, hvordan medarbejderen var på arbejdsfordeling.

36. Kan medarbejderen gå på barsel under arbejdsfordeling?

Medarbejderen kan gå på barsel, fædre- og forældreorlov under arbejdsfordeling.

Medarbejderen udtræder af arbejdsfordeling i disse perioder og skal have betaling efter overenskomst/funktionærloven/individuelle aftaler afhængig af medarbejderens ansættelsesforhold.

Bilag A

HUSK at der forinden brug af arbejdsfordeling, skal ske information og høring af medarbejderne efter reglerne om samarbejdsudvalg, eller lov om information og høring.

[Medarbejderens navn og adresse]

[sted og dato]

MIDLERTIDIG ARBEJDSFORDELING

Kære [anfør medarbejderens navn]

Der har [dato] være afholdt møde i [samarbejdsudvalget/afdelingen/virksomheden], hvor vi informerede om den aktuelle situation og behovet for at etablere arbejdsfordeling i henhold til "Trepartsaftale om en ny midlertidig arbejdsfordeling på det private arbejdsmarked".

Grundet [omsætningsnedgang/ordrenedgang/COVID-19 situationen/[andet]] er det ikke muligt at beskæftige alle vores medarbejdere i fuldt omfang. Vi har derfor besluttet, at der i [virksomheden/enheden/afdelingen] vil blive indført arbejdsfordeling, hvilket vil medføre en nedgang i dine arbejdstimer.

Arbejdsfordelingen træder i kraft den [dato] og løber til og med den [dato – senest 31. december 2021].

Arbejdsfordelingen betyder, at du vil blive vagtplaneret [indsæt]% mindre, i gennemsnit målt over 4 uger i forhold til din aftalte arbejdstid.

Du finder din vagtplan [beskriv]

ALTERNATIVT - FOR IKKE VAGTPLANEREDE MEDARBEJDERE: Arbejdsfordelingsordningen medfører, at du skal arbejde: [beskriv hvordan mødetider er fastsat i perioden, fx tidsinterval, eller angivelse af hvilke dage der arbejdes respektive ikke arbejdes].

Du vil modtage sædvanlig løn, for de dage du arbejder, og på ledighedsdage vil du modtage dagpenge – forudsat, at du er medlem af en A-kasse.

Såfremt du ikke ønsker at være en del af arbejdsfordelingen, skal du give os **skriftlig** besked senest den [dato] kl. [indsæt – 24 timers frist]. Vi gør opmærksom på, at afslag på at deltage i arbejdsfordeling kan medføre, at vi ser os nødsaget til at afskedige dig.

Med venlig hilsen

[virksomhedens navn samt navn på leder]

Virksomheden skal sikre sig dokumentation for, at medarbejderen har modtaget meddelelsen.

Bilag B

Lokalaftale gældende for [receptionister/andre funktionærer omfattet af overenskomst]

på [virksomhedsnavn]

vedrørende arbejdsfordeling

I henhold til trepartsaftalen af 26. november 2020 om forlængelse af midlertidig arbejdsfordeling er det mellem nedenstående parter aftalt, at ledigheden i forbindelse med midlertidig arbejdsfordeling, ikke behøver at være placeret i hele dage, men kan placeres i timer.

Nærværende aftale er gældende, indtil trepartsaftalen om forlængelse af den midlertidige arbejdsfordeling ophører.

[sted], den /

For virksomheden:

For medarbejderne:
