

Trepartsaftale om en ny midlertidig arbejdsfordelingsordning

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har den 31. august 2020 indgået en trepartsaftale om en ny og midlertidig arbejdsfordelingsordning på det private arbejdsmarked. Ordningen er et supplement til de eksisterende regler om arbejdsfordeling og har til formål at undgå afskedigelser i lyset af, at lønkompensationsordningen er udløbet den 29. august 2020. Læs mere om ordningen her:

I forbindelse med COVID-19 har arbejdsmarkedets parter den 31. august 2020 aftalt at indføre en ny ordning, som midlertidigt giver alle private virksomheder mulighed for at etablere arbejdsfordeling for alle typer medarbejdere. Det vil først være muligt at anvende den nye fleksible ordning, når den er udmøntet ved lov, hvilket forventes at ske i uge 37.

Om ordningen kan nævnes:

- Etableringen af ordningen skal være sagligt begrundet, f.eks. som følge af ordrenedgang.
- Ordningen kan have en maksimal varighed på i alt fire måneder og skal være etableret senest den 31. december 2020. Dog med mulighed for at etablerede arbejdsfordelinger kan løbe ind i 2021 (dvs. maksimalt frem til udgangen af april 2021).
- Ordningen skal omfatte mindst 2 medarbejdere.
- Arbejdsgivere der ønsker at gøre brug af den midlertidige ordning, skal informere og høre deres medarbejder.
- Medarbejdere har 24 timer til at tage stilling til, om de ønsker at indgå i ordningen. Hvis medarbejderen ikke ønsker at deltage, kan han/hun afskediges.
- Medarbejdere omfattet af ordningen skal have en frigørelsesattest.
- Arbejdsgiver skal bidrage til finansieringen af ordningen ved betaling af et beløb svarende til 3 g-dage om måneden i alt kr. 2.643,00 om måneden pr. medarbejder.
- Medarbejderne modtager sædvanlig løn for de timer de arbejder og dagpenge fra A-kassen (hvis de er medlem) for de timer de er ledige.
- Den maksimale dagpengesats er øget til kr. 23.000 pr. måned.
- Der må ikke ske afskedigelse af medarbejdere begrundet i samme årsag, som har begrundet arbejdsfordelingen.
- Der må ikke ansættes nye personer i virksomhedspraktik, løntilskud eller anvendes vikarer i den afdeling, hvor der er anvendt arbejdsfordeling.

Indtil de nye regler træder i kraft kan de eksisterende regler om arbejdsfordeling anvendes. Der kan ikke anvendes arbejdsfordeling efter både de eksisterende og nye regler, når disse træder i kraft.

Link til trepartsaftalen om arbejdsfordeling:

<https://bm.dk/media/14729/trepartsaftale-arbejdsfordeling.pdf>