

Fremsat den 4. september 2020 af beskæftigelsesministeren (Peter Hummelgaard)

Forslag

til

Lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19

§ 1. En arbejdsgiver i den private sektor kan beslutte at iværksætte arbejdsfordeling i overensstemmelse med reglerne i denne lov og regler udstedt i medfør heraf. Beslutningen herom skal være truffet således, at den iværksatte arbejdsfordeling er trådt i kraft senest den 31. december 2020. En arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til 1. pkt., kan maksimum vare i 4 måneder.

Stk. 2. Arbejdsfordeling i henhold til stk. 1 kan iværksættes uanset bestemmelser i kollektive overenskomster, eller hvad der måtte være aftalt mellem lønmodtager og arbejdsgiver om løn, omfang af arbejdstid m.v., herunder eventuelle overenskomstbestemmelser om arbejdsfordeling. Overenskomstbestemmelser, gældende lovbestemmelser og øvrige aftalte vilkår finder i det omfang, de ikke er til hinder for iværksættelse af arbejdsfordeling i henhold til stk. 1, fortsat anvendelse i perioden med arbejdsfordeling.

Stk. 3. Iværksættelse af arbejdsfordeling i henhold til stk. 1 skal være sagligt begrundet.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om de betingelser og rammer, som er gældende i forhold til midlertidig arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til denne lov.

Fremgangsmåde ved beslutning om iværksættelse af arbejdsfordeling

§ 2. En arbejdsgiver, der ønsker at iværksætte arbejdsfordeling i overensstemmelse med § 1, stk. 1, skal oplyse alle ansatte, der kan blive omfattet af arbejdsfordelingen, herom samt oplyse om de vilkår, der vil være gældende under arbejdsfordelingen, og arbejdsfordelingens forventede starttidspunkt. Oplysning, der tilgår ansatte på en søndag, juleaftensdag, 1. eller 2. juledag eller nytårsaftensdag, anses for modtaget af ansatte på den først følgende hverdag.

Stk. 2. De ansatte, der modtager oplysning efter stk. 1, har 24 timer til at beslutte, om de vil omfattes af arbejdsfordelingen. Hvis en ansat ikke inden 24 timer efter at have modtaget oplysning efter stk. 1 meddeler arbejdsgiver, at denne

ikke ønsker at indgå i arbejdsfordelingen, bliver den ansatte omfattet af arbejdsfordelingen, hvis den iværksættes.

Stk. 3. Arbejdsgiver afgør på baggrund af tilbagemeldingerne fra de ansatte, om arbejdsfordeling sættes i værk, og giver de enkelte berørte ansatte meddelelse herom. I forhold til ansatte, der i medfør af stk. 2 har givet arbejdsgiver meddelelse om, at de ikke ønsker at blive omfattet af arbejdsfordelingen, beslutter arbejdsgiver, om den ansatte skal afskediges. I forhold til sådanne ansatte betragtes en meddelelse til dem fra arbejdsgiver om, at arbejdsfordelingen iværksættes, som en opsigelse fra arbejdsgiverens side.

Stk. 4. Ønsker arbejdsgiver at ændre arbejdsfordelingen, så de ansattes ledighed øges, skal proceduren i stk. 1-3 på ny gennemføres.

§ 3. En arbejdsgiver, der ønsker at iværksætte arbejdsfordeling i overensstemmelse med § 1, stk. 1, skal informere og høre lønmodtagernes repræsentanter i overensstemmelse med samarbejdsaftalen, lignende aftaler eller lov om information og høring af lønmodtagere, der er gældende på den pågældende virksomhed.

Opsigelse under arbejdsfordeling

§ 4. En ansat, der er omfattet af en arbejdsfordeling efter § 1, stk. 1, kan ikke under arbejdsfordeling opsiges af de årsager, der begrundede iværksættelse af arbejdsfordelingen.

Stk. 2. Opsiges en ansat, der er omfattet af en arbejdsfordeling efter § 1, stk. 1, under denne af arbejdsgiver af andre årsager end dem, der begrundede iværksættelse af arbejdsfordelingen, vil de vilkår, der var gældende forud for iværksættelse af arbejdsfordeling, være gældende i forbindelse med opsigelsen.

§ 5. En ansat, der omfattes af en arbejdsfordeling i overensstemmelse med § 1, stk. 1, kan under arbejdsfordelingen uden forudgående varsel fratræde for at overtage andet arbejde med en længere arbejdstid.

Anvendelse af vikarer

§ 6. En virksomhed må ikke anvende vikarer fra vikarbureauer i en virksomhed som helhed, virksomhedsafdeling eller produktionsenhed, hvor der er en arbejdsfordeling i overensstemmelse med § 1, stk. 1, i kraft.

Øvrige ansættelsesvilkår

§ 7. En ansat er under perioden med arbejdsfordeling omfattet af sine sædvanlige ansættelsesvilkår, jf. dog § 1, stk. 2, og § 5, og optjener anciennitet på sædvanlig vis under arbejdsfordelingen. Hvis arbejdsgiveren beslutter at afslutte arbejdsfordelingen, bliver den ansatte omfattet af de fulde ansættelsesvilkår, der var gældende på tidspunktet for etablering af arbejdsfordeling.

Domstolsprøvelse

§ 8. Sager om bestemmelser i denne lov behandles ved de almindelige domstole, medmindre relevante overenskomster er enige om at behandle sagen i det fagretlige system. Dog behandles spørgsmål om afskedigelse, jf. § 2, stk. 3, og § 4, stk. 2, fagretligt, hvis der er en kollektiv overenskomst, der dækker det pågældende arbejde.

Ikrafttræden m.v.

§ 9. Loven træder i kraft den 14. september 2020.

Stk. 2. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter dets vedtagelse.

§ 10. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

På baggrund af situationen, hvor ordninger om lønkompen- sation, der blev etableret i første halvår 2020 i lyset af de særlige samfundsmæssige udfordringer som følge af Co- vid-19, pr. 29. august 2020 udløber, blev der den 31. august 2020 indgået en aftale mellem regeringen, Dansk Arbejdsgiv- verforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) om at lette adgangen til at iværksætte arbejdsfordeling.

Et afgørende element i trepartsaftalen er, at arbejdsgivere, herunder arbejdsgivere omfattet af en kollektiv overens- komst, skal have mulighed for at iværksætte arbejdsforde- ling på særlige vilkår i en periode på maksimalt 4 måneder inden udgangen af 2020. Det er i trepartsaftalen anført, at i lyset af den helt ekstraordinære situation med covid-19 etab- leres adgang til at iværksætte arbejdsfordeling på særlige vilkår ved lov, der på afgrænsede punkter træder i stedet for allerede indgåede overenskomster. Nærværende lovforslag udgør således en udmøntning af dette element i trepartsafta- len af 31. august 2020. Herudover indeholder dette lovfors- lag på baggrund af trepartsaftalen enkelte bestemmelser vedrørende arbejds- og ansættelsesretlige forhold, idet ek- sempelvis vilkår i relation til opsigelse under en arbejdsfor- deling har skullet præciseres.

Den 14. marts 2020 blev der indgået en trepartsaftale om at indføre en midlertidig lønkompen sationsordning til virk- somheder for fyringstruede lønmodtagere som følge af co- vid-19 krisen. Med aftalen beholdt tusindvis af lønmodtage- re, der ellers ville være blevet fyret, deres job og løn, mens arbejdsgiverne blev kompenseret økonomisk.

Den 27. maj 2020 anbefalede en ekspertgruppe en række til- tag i forbindelse med afviklingen af covid-19-hjælpepakker- ne, herunder lønkompen sationsordningen. Ekspertgruppen foreslog, at den nuværende arbejdsfordelingsordning, der baserer sig på muligheden for supplerende dagpenge under hjemsendelse, på forskellige områder kunne indrettes mere hensigtsmæssigt i forhold til at håndtere den økonomiske si- tuation, som Danmark befinder sig i for tiden. På den bag- grund blev der den 5. juni 2020 indgået en trepartsaftale om gradvis udfasning af den midlertidige lønkompen sationsord- ning, hvor det blev aftalt at drøfte en ny midlertidig arbejds- fordelingsordning som supplement til den eksisterende.

Den eksisterende arbejdsfordelingsordning har eksisteret i mange år og indebærer, at arbejdstiden nedsættes, så medar- bejderne deler det arbejde, der er på virksomheden, og i den resterende tid er medarbejderne ledige. Arbejdsfordelingen skal være etableret i henhold til en kollektiv overenskomst eller en kollektiv aftale på den berørte virksomhed. Medar- bejderne modtager sædvanlig løn, når de arbejder, og de medarbejdere, der er medlem af en a-kasse, modtager dag- penge, når de er ledige.

Den 31. august 2020 har regeringen (Socialdemokratiet) og arbejdsmarkedets parter (FH og DA) indgået en ”Trepartsaf- tale om en ny midlertidig arbejdsfordelingsordning på det private arbejdsmarked”, som skal medvirke til, at afskedi- gelser undgås i forbindelse med udløbet af lønkompen sati- onspakken den 29. august 2020. AC har tilsluttet sig aftalen.

2. Lovforslagets indhold

2.1. Gældende ret

Ved en arbejdsfordeling efter gældende regler nedsættes den overenskomstmæssige eller aftalte arbejdstid i en periode, uden at de berørte medarbejdere er afskediget.

Arbejdsfordelingen skal være etableret i henhold til en kol- lektiv overenskomst eller en kollektiv aftale på den berørte virksomhed.

Når aftalen er indgået, gælder den for alle, som er ansat i henhold til den pågældende overenskomst. De enkelte ansat- te kan således ikke selv vælge, om de vil være omfattet af arbejdsfordelingen eller ej.

Arbejdsfordelingen skal omfatte enten en virksomhed som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produkti- onsenhed i virksomheden.

Nedsættelsen af arbejdstiden sker uden overholdelse af de fastsatte varsler for afskedigelse, herunder væsentlige ænd- ringe af ansættelsesvilkårene. Medarbejderne er derfor fortsat ansat i virksomheden i hele perioden.

Medarbejderne modtager sædvanlig løn, når de arbejder, og de medarbejdere, der er medlem af en a-kasse, kan få sup- plerende dagpenge under arbejdsfordelingen for de dage, hvor de ikke arbejder, når betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt.

Det følger af 59, stk. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring, jf. lovbekendtgørelse nr. 199 af 11. marts 2020, at beskæftigel- sesministeren fastsætter efter forhandling med Beskæftigel- sesrådet nærmere regler om stk. 1-3, herunder om, hvornår et medlem anses for ophørt med drift af selvstændig virk- somhed, dokumentation for ophør, hvad der forstås ved regi- streret som ophørt hos Erhvervsstyrelsen, tidspunktet for op- hør, jobsøgningsperioden og opstart af ny virksomhed.

Det fremgår endvidere af samme lovs § 73, stk. 9, at be- skæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med Be- skæftigelsesrådet nærmere regler om anvendelsen af stk. 1-8. Der kan herunder fastsættes regler om arbejdsforhold, hvor der arbejdes periodevis. Der kan endvidere fastsættes regler om, at visse perioder, for hvilke der ikke indberettes løntimeoplysninger til indkomstregisteret, kan medregnes til opfyldelsen af beskæftigelseskravet, og om, at der kan udbe- tales supplerende dagpenge i den måned, hvor retten til sup-

plerende dagpenge udløber. Der kan desuden fastsættes regler om betydningen af drift af selvstændig virksomhed og medregning af B-indkomst, hvoraf der skal betales arbejdsmarkedsbidrag, og som ikke er indberetningspligtig til indkomstregisteret.

Bestemmelserne er udmøntet i bekendtgørelse nr. 1588 af 18. december 2018 om udbetaling af dagpenge. I bekendtgørelsens §§ 47-49 fremgår de nærmere betingelser om ret til supplerende dagpenge for medlemmer, der er omfattet af en arbejdsfordeling.

Praksis vedrørende ret til supplerende dagpenge for medlemmer, der er omfattet af en arbejdsfordeling, er beskrevet i afsnittene ”Til § 47” og ”Til § 49” i vejledning nr. 10089 af 20. december 2018 om udbetaling af dagpenge samt i en række spørgsmål/svar på Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings hjemmeside (www.star.dk).

2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

En udmøntning af trepartsaftalen af 31. august 2020, så arbejdsgivere af saglige og driftsmæssige årsager ensidigt kan beslutte at iværksætte arbejdsfordeling, forudsætter, at modstridende overenskomstbestemmelser om løn, omfanget af arbejdstid m.v. suspenderes i relation til de af arbejdsfordelingen omfattede lønmodtagere i den periode, hvor ordningen er i kraft. Da det fremgår af trepartsaftalen, at denne midlertidige suspendering af de pågældende bestemmelser i overenskomsterne sker via lovgivning, foreslås det fastsat, at disse overenskomstbestemmelser ikke finder anvendelse i relation til de omfattede lønmodtagere i den periode, hvor arbejdsfordelingen er i kraft.

Den tidsmæssige begrænsning, der ligger i lovforslaget, kan dels begrundes i, at der i en overgangsperiode er brug for særlige tiltag for at undgå afskedigelser efter udløbet af lønkompressionsordningen, som havde til formål at afbøde det tab af arbejdspladser, der desværre måtte mødeses som følge af foranstaltninger, der var nødvendige for at hindre spredningen af smitte med covid-19. Dels kan den tidsmæssige begrænsning begrundes med, at der er tale om regulering, der griber ind i gældende kollektive overenskomster, og dette i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel alene foretages under ganske ekstraordinære omstændigheder. Det er i den forbindelse helt afgørende, at det i trepartsaftalen er fastsat, at de pågældende overenskomstbestemmelser suspenderes midlertidigt ved lov. Det er således en konsekvens af tidsbegrænsningen, at de midlertidigt suspenderede overenskomstbestemmelser fuldt ud finder anvendelse, når arbejdsfordelingen ikke længere er i kraft.

2.2.1. Særligt om overenskomstforhold

I relation til adgangen for en arbejdsgiver til at suspendere overenskomstbestemmelser om løn, omfang af arbejdstid m.v. følger det af trepartsaftalen, at det alene er overenskomstbestemmelser, der er til hinder for iværksættelse af

den nye, midlertidige arbejdsfordeling, som ikke finder anvendelse. Det betyder for det første, at selve overenskomstforholdet mellem overenskomstparterne fortsat består, og bestemmelser, der fastlægger rammen for den overenskomstmæssige relation, vil fortsat være gældende. Det kan være bestemmelser om fredspligt og forbud mod organisationsfjendtlig virksomhed. For det andet vil bestemmelser, der ikke berører en ny, midlertidig arbejdsfordeling, fuldt ud være gældende under en ny, midlertidig arbejdsfordeling. Det kan være bestemmelser til ret til løn under sygdom og om barns første sygedag. For det tredje vil bestemmelser, der kan klarlægge rammerne for en ny, midlertidig arbejdsfordeling, men som ikke er til hinder for iværksættelse heraf, fortsat finde anvendelse. Det kan eksempelvis være bestemmelser om arbejdstidens placering tidsmæssigt, der kan slå igennem ved tilrettelæggelsen af arbejdsfordelingen; en arbejdsgiver kan reducere arbejdstidens omfang og lønnen tilsvarende via arbejdsfordeling, men kan ikke, medmindre overenskomsten giver hjemmel hertil, flytte arbejdstiden fra dag til nat eller fra hverdage til weekend.

Det er således en vigtig overvejelse bag dette lovforslag, at tilsidesættelsen af overenskomstbestemmelserne er det mindst mulige. Dette er en del af den fælles forståelse i trepartsaftalen i lighed med, at der er tale om en helt midlertidig foranstaltning, der kan henføres til situationen på arbejdsmarkedet som følge af covid-19. Overenskomstmæssige spørgsmål, herunder spørgsmål om bestemmelser rækkevidde, der ikke er direkte relateret til bestemmelser i dette lovforslag, behandles fagretligt efter sædvanlige regler herom.

2.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at arbejdsgivere i den private sektor af saglige årsager kan beslutte at iværksætte en arbejdsfordeling efter reglerne i denne lov og regler udstedt i medfør heraf, og at eventuelle overenskomstbestemmelser om løn og omfanget af arbejdstid m.v. i så fald ikke finder anvendelse, idet arbejdstiden og lønnen under arbejdsfordelingen nedsættes i overensstemmelse med disse regler. Det foreslås, at en sådan arbejdsfordeling alene kan etableres indtil udgangen af 2020 og højst kan have en varighed på 4 måneder, hvorefter den midlertidige suspension af overenskomstbestemmelserne ophører.

Blandt andet som følge af, at overenskomstbestemmelser om løn, omfanget af arbejdstid m.v. ikke vil finde anvendelse i relation til ansatte, der omfattes af arbejdsfordeling, og for at regulere visse ansættelsesretlige forhold i relation til arbejdsfordelingen i overensstemmelse med trepartsaftalen, der er omtalt ovenfor, foreslås der desuden fastsat bestemmelser om fremgangsmåden i forbindelse med iværksættelse af arbejdsfordeling samt om opsigelse under arbejdsfordeling. Endvidere foreslås det fastsat, at sager om bestemmelser i denne lov som hovedregel behandles ved de almindelige domstole, medmindre relevante overenskomstparter er enige om at behandle sagen i det fagretlige system.

I forhold til arbejdsgivers adgang til at beslutte iværksættelse af arbejdsfordeling og den deraf følgende eventuelle suspension af visse overenskomstbestemmelser bemærkes, at det foreslås, at en arbejdsgiver af saglige årsager til og med den 31. december 2020 kan iværksætte arbejdsfordeling i en periode på maksimalt 4 måneder i henhold til reglerne i nærværende lovforslag samt regler udstedt i medfør heraf. Hermed får arbejdsgiver beføjelse til på sagligt grundlag at beslutte, at den nye ordning om arbejdsfordeling iværksættes på virksomheden. Arbejdsgiver kan udpege den eller de afdelinger eller produktionsenheder, som ordningen skal anvendes på. Betingelsen om, at saglige årsager skal ligge til grund for arbejdsgivers beslutning, skal i denne forbindelse iagttages.

Det foreslås endvidere, at arbejdsgiver uanset bestemmelser i kollektive overenskomster eller hvad der måtte være aftalt mellem lønmodtager og arbejdsgiver om løn, omfang af arbejdstid m.v., herunder bestemmelser om arbejdsfordeling, kan iværksætte arbejdsfordeling efter stk. 1. Dette gælder også i forhold til eventuelle overenskomstmæssige sædvaner eller kutymer. Overenskomstbestemmelser og øvrige aftalte vilkår vil i det omfang, de ikke er til hinder for iværksættelse af arbejdsfordeling i henhold til stk. 1, fortsat finde anvendelse i perioden med arbejdsfordeling.

Der foreslås fastsat en procedure, som arbejdsgiver skal følge i relation til de enkelte ansatte, som arbejdsgiver ønsker omfattet af en arbejdsfordeling. Det fremgår af den indgåede trepartsaftale, at en ansat, som ikke ønsker at indgå i en arbejdsfordeling, skal kunne sige nej hertil. Arbejdsgiver må så beslutte, om vedkommende skal afskediges, og i så fald stilles den pågældende som opsagt på almindelig vis af arbejdsgiver med det varsel m.v., som er gældende i ansættelsesforholdet.

Således foreslås det fastsat, at en arbejdsgiver, der ønsker at iværksætte arbejdsfordeling, skal give meddelelse herom til de ansatte, som arbejdsgiver ønsker omfattet af ordningen. Meddelelsen skal tilgå alle berørte ansatte og indeholde oplysning om de vilkår, der vil være gældende under arbejdsfordelingen, samt det forventede starttidspunkt herfor. Det foreslås, at ansatte, der modtager oplysning som nævnt, har 24 timer på en hverdag til at beslutte, om de vil omfattes af arbejdsfordelingen. En ansat, der ikke ønsker at være omfattet, skal inden for 24 timer på en hverdag efter at have modtaget oplysning efter stk. 1 meddele arbejdsgiver, at vedkommende ikke ønsker at indgå i arbejdsfordelingen.

Det foreslås, at arbejdsgiver efter at de 24 timer, hvor de ansatte har haft betænkningstid, er gået, på baggrund af de ansattes tilbagemeldinger afgør, om arbejdsfordeling skal sættes i værk. Beslutter arbejdsgiver sig for at sætte arbejdsfordelingen i værk, sker dette via meddelelse til de berørte ansatte. Arbejdsgiver beslutter, om ansatte, der har oplyst ikke at ville indgå i arbejdsfordeling, skal afskediges, og i givet fald vil meddelelsen til disse ansatte være at betragte som en opsigelse, så de pågældende vil have ret til løn i den i ansættelsesforholdet gældende opsigelsesperiode og øvrige rettig-

heder, der er gældende ved opsigelse. Det vil af bevismæssige årsager være hensigtsmæssigt, at meddelelser fra såvel ansatte som arbejdsgiver gives skriftligt, men det er ikke et krav.

Endelig foreslås, at proceduren igen skal iagttages, hvis arbejdsgiver ønsker at ændre arbejdsfordelingen, så de ansattes ledighed øges.

Det foreslås, at medarbejderrepræsentanter skal informeres og høres i henhold til gældende regler herom, hvis arbejdsgiver beslutter at søge arbejdsfordeling etableret. Forpligtelsen til at informere og høre er ikke til hinder for, at proceduren for iværksættelse af arbejdsfordeling initieres, men arbejdsfordeling kan ikke sættes i kraft, før information og høring er sket. Det foreslås endvidere, at opsigelse af ansatte under arbejdsfordeling reguleres således, at ansatte, der under en arbejdsfordeling afskediges af arbejdsgiver, stilles efter de regler, der var gældende inden iværksættelsen af arbejdsfordelingen, og at en ansat, der er omfattet af en arbejdsfordeling, ikke skal kunne opsiges af de årsager, der begrundede iværksættelse af arbejdsfordelingen. Endelig foreslås, at en ansat, der omfattes af arbejdsfordeling, skal kunne fratænde uden varsel for at overtage andet arbejde med en længere arbejdstid.

Det foreslås, at en virksomhed ikke må anvende vikarer fra vikarbureauer i en afdeling eller produktionsenhed, hvor der er en arbejdsfordeling i overensstemmelse med § 1, stk. 1, i kraft. Hvis der er arbejdsfordeling som nævnt i kraft på hele virksomheden, kan der ikke anvendes vikarer fra vikarbureauer. Hvis der på det tidspunkt og i den afdeling eller produktionsenhed, hvor arbejdsfordeling iværksættes, anvendes vikarbureauvikarer, må anvendelsen heraf bringes til ophør, før arbejdsfordelingen kan træde i kraft.

Det foreslås, at en ansat under perioden med arbejdsfordeling omfattes af sine sædvanlige ansættelsesvilkår, hvor andet ikke er anført, og den ansatte optjener anciennitet på sædvanlig vis under arbejdsfordelingen. Det foreslås også, at hvis arbejdsgiveren beslutter at afslutte arbejdsfordelingen, bliver den ansatte omfattet af de fulde ansættelsesvilkår, der var gældende på tidspunktet for etablering af arbejdsfordeling. Dette gælder uanset, om arbejdsgiver beslutter at bringe arbejdsfordelingen til ophør på et tidligere tidspunkt end oprindelig udmeldt, eller om arbejdsfordelingen udløber.

Med hensyn til domstolsbehandling foreslås det fastsat, at sager vedrørende nærværende lovforslag som hovedregel behandles ved de almindelige domstole, medmindre relevante overenskomstparter er enige om fagretlig behandling.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Forslaget vurderes ikke at medføre offentlige merudgifter eller implementeringskonsekvenser for det offentlige.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Forslaget vurderes ikke at medføre økonomiske og administrative konsekvenser for det erhvervslivet m.v.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget vurderes ikke at medføre administrative konsekvenser for borgerne.

7. Miljømæssige konsekvenser

10. Sammenfattende skema

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har ikke været sendt i høring, da regeringen ønsker, at reglerne skal træde i kraft hurtigst muligt.

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.	
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	<p style="text-align: center;">Ja</p> <p style="text-align: center;">Nej X</p>	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Der er ikke gældende lovgivning om arbejdsgivers adgang til at iværksætte arbejdsfordeling og dermed sætte overenskomstbestemmelser om løn, arbejdstid m.v. ud af kraft.

Det foreslås i lovens § 1, stk. 1, at en arbejdsgiver i den private sektor kan beslutte at iværksætte arbejdsfordeling i overensstemmelse med reglerne i denne lov og regler udstedt i medfør heraf. Beslutningen herom skal være truffet således, at den iværksatte arbejdsfordeling er trådt i kraft senest den 31. december 2020. En arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til 1. pkt., kan maksimum vare i 4 måneder.

Det betyder således, at hvis arbejdsgiver træffer en sådan beslutning, vil overenskomstbestemmelser om løn og omfang af arbejdstid m.v. samt aftalte vilkår, der er til hinder for iværksættelse af arbejdsfordeling, ikke finde anvendelse i den periode, hvor arbejdsfordelingen løber. Overenskomstbestemmelser, gældende lovbestemmelser og øvrige aftalte vilkår vil i det omfang, de ikke er til hinder for iværksættelse af arbejdsfordeling i henhold til stk. 1, fortsat finde anvendelse i perioden med arbejdsfordeling, idet der dog henvises til bestemmelserne vedrørende opsigelse i lovforslaget.

Det betyder herudover, at arbejdsfordelingen kan besluttes iværksat i en periode, der maksimalt kan have en varighed på 4 måneder. Hvis arbejdsgiver træffer en sådan beslutning, vil overenskomstbestemmelser om løn og omfang af arbejdstid m.v. samt aftalte vilkår, der er til hinder for iværksættelse af arbejdsfordeling, ikke finde anvendelse i den periode, hvor arbejdsfordelingen løber.

Det foreslås i lovens § 1, stk. 2, 1. pkt., at arbejdsfordeling i henhold til stk. 1 kan iværksættes uanset bestemmelser i kollektive overenskomster, eller hvad der måtte være aftalt mellem lønmodtager og arbejdsgiver om løn, omfang af arbejdstid m.v., herunder eventuelle overenskomstbestemmelser om arbejdsfordeling.

Dette er nødvendigt for, at en ordning, som netop går ud på en reduktion af arbejdstiden og en dertil svarende reduktion af lønnen, kan fungere uden, at der herved finder et brud på overenskomsterne sted. Andre overenskomstbestemmelser, fx bestemmelser om en varslingsperiode inden sådanne ændringer kan træde i kraft, vil kunne hindre en hurtig iværksættelse af arbejdsfordeling, og dette er grunden til, at det ikke alene er bestemmelser om løn og omfang af arbejdstid, der foreslås ikke at finde anvendelse, hvis arbejdsgiver træffer en beslutning som nævnt i stk. 1. Bestemmelser om placeringen af eksempelvis den daglige arbejdstid i overenskomster vil fortsat være gældende, og ændringer heri i forbindelse med arbejdsfordeling skal således ske inden for de overenskomstmæssige rammer herfor.

Det foreslås i § 1, stk. 2, 2. pkt., at overenskomstbestemmelser, gældende lovbestemmelser og øvrige aftalte vilkår vil i det omfang, de ikke er til hinder for iværksættelse af arbejdsfordeling i henhold til stk. 1, fortsat finde anvendelse under arbejdsfordeling.

Det er ikke sædvanligt og almindeligvis heller ikke ønskeligt inden for rammerne af den danske arbejdsmarkedsmodel, at gældende overenskomstbestemmelser via lovgivning kan sættes ud af kraft, og derfor er det alene bestemmelser i overenskomsterne, som ville være til hinder for iværksættelse af arbejdsfordeling, hvis de var i kraft, som ikke vil finde anvendelse, hvis arbejdsgiver træffer en beslutning som nævnt i stk. 1. Overenskomstbestemmelser, der ikke hindre arbejdsfordeling, vil fortsat være gældende, hvilket eksempelvis gælder bestemmelser om opsigelsesvarsler m.v., når arbejdsgiver afskediger en ansat. Eventuelle opsigelsesvarsler, når den ansatte bringer arbejdsforholdet til ophør, vil dog ikke i ethvert tilfælde være gældende i relation til en ansat, der omfattes af arbejdsfordeling, jf. § 5 i nærværende lovforslag, og eventuelle bestemmelser i overenskomsterne om arbejdsfordeling finder heller ikke nødvendigvis anvendelse, hvis arbejdsgiver træffer en beslutning som nævnt i stk. 1, da sådanne bestemmelser ikke er tilpasset den nye, midlertidige ordning, der i henhold til trepartsaftalen mellem regeringen, DA og FH skal gennemføres via lovgivning.

Det foreslås i § 1, stk. 3, at iværksættelse af arbejdsfordeling i henhold til stk. 1 skal være sagligt begrundet. Selve betingelsen om, at saglige årsager skal ligge til grund for arbejdsgivers beslutning, indebærer blandt andet, at der vil kunne gøres indsigelse og i sidste ende eventuelt rejses sag om grundlaget for arbejdsgivers beslutning om at iværksætte arbejdsfordeling. Det ligger dog ikke i betingelsen, at en arbejdsgiver i forbindelse med beslutningen om at iværksætte arbejdsfordeling nødvendigvis og på eget initiativ skal redegøre for baggrunden herfor.

Det foreslås i § 1, stk. 4, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om de betingelser og rammer, som er gældende i forhold til midlertidig arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til dette lovforslag. Bemyndigelsen vil dels kunne udnyttes til at angive betingelser og rammer for midlertidig arbejdsfordeling, som ligger i forlængelse af, hvad der allerede er fastsat i relation til arbejdsfordeling efter gældende regulering, jf. afsnit 2.1. ovenfor i de almindelige bemærkninger vedrørende gældende ret, og dels vil de betingelser og rammer, som er fastlagt i trepartsaftalen for den nye, midlertidige arbejdsfordeling, blive udmøntet i reglerne, der kan fastsættes i medfør af bemyndigelsesbestemmelsen.

Således vil det i de regler, der fastsættes i medfør af bemyndigelsen, blive reguleret, hvilke dele af en virksomhed, der kan omfattes af en arbejdsfordeling, og hvilke persongrupper, og forholdet mellem tid med arbejde og ledighed. Det fremgår således af trepartsaftalen, at tiden med ledighed under arbejdsfordeling skal udgøre mindst 20 pct. og maksimalt 50 pct. i gennemsnit målt over fire uger i forhold til den aftalte arbejdstid. Det fremgår endvidere, at arbejdsfordelingen vil skulle anvende en given procentsats inden for en fire uger lang cyklus, og at denne vil kunne ændres i den efterfølgende cyklus.

I de regler, der fastsættes i medfør af bemyndigelsen, vil det også kunne reguleres, hvad der gælder i forhold til særlige grupper af lønmodtagere. Det vil dreje sig om muligheden for at undtage nøglemedarbejdere fra arbejdsfordelingen og hvad der gælder fx i forhold til personer i virksomhedspraktik og ansatte med løntilskud. Det fremgår af trepartsaftalen, at det ikke vil være muligt at ansætte nye personer i virksomhedspraktik eller med løntilskud under arbejdsfordelingen. Også adgangen til, at ansatte deltager i uddannelse under arbejdsfordelingen, vil kunne reguleres i medfør af den foreslåede bemyndigelse.

Hovedårsagen til, at der foreslås givet en bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at regulere rammerne for en arbejdsfordeling, er, at der herved tilvejebringes en mulighed for at justere reglerne herom hurtigt og smidigt. Det fremgår således af trepartsaftalen, at aftaleparterne er enige om at mødes primo november 2020 for at følge op på ordningen, og det kan ikke på forhånd udelukkes, at aftaleparterne der eller i øvrigt vil finde det hensigtsmæssigt, at rammer og betingelser i relation til arbejdsfordelingen tilpasses, indskrænkes eller udvides på baggrund af de erfaringer, der drages af den første tid, hvor ny, midlertidig arbejdsfordeling kan være i kraft.

Til § 2

Det foreslås i § 2, stk. 1, fastsat, hvilken fremgangsmåde der skal anvendes i relation til de enkelte ansatte, som arbejdsgiver ønsker omfattet af en arbejdsfordeling. Det fremgår af den indgåede trepartsaftale, at hvis en ansat ikke ønsker at indgå i en arbejdsfordeling, må virksomheden beslutte, om den ansatte afskediges. Derfor er det hensigtsmæssigt at fastlægge en procedure for, hvordan etableringen af arbejdsfordelingen forløber.

Således foreslås det i stk. 1 fastsat, at en arbejdsgiver, der ønsker at iværksætte arbejdsfordeling i overensstemmelse med § 1, stk. 1, skal give meddelelse herom til de ansatte, som arbejdsgiver ønsker omfattet af ordningen. Meddelelsen skal tilgå alle berørte ansatte og indeholde oplysning om de vilkår, der vil være gældende under arbejdsfordelingen, samt det forventelige starttidspunkt for arbejdsfordelingen. Oplysning, der tilgår ansatte på en dag, der ikke er en hverdag, anses for modtaget af den ansatte ved døgnets begyndelse på den første efterfølgende hverdag.

I § 2, stk. 2, foreslås, at ansatte, der modtager oplysning efter stk. 1, herefter har 24 timer til at beslutte, om de vil omfattes af arbejdsfordelingen eller ej. En ansat, der ikke ønsker at være omfattet, skal inden for 24 timer efter at have modtaget oplysning efter stk. 1 meddele arbejdsgiver, at vedkommende ikke ønsker at indgå i arbejdsfordelingen. Ansatte, der ikke giver en sådan meddelelse inden for 24 timer, vil blive omfattet af arbejdsfordelingen, hvis den iværksættes.

I § 2, stk. 3, foreslås, at arbejdsgiver efter at de 24 timer, hvor de ansatte har haft betænkningstid efter stk. 2 er gået,

afgør, om arbejdsfordeling skal sættes i værk. Beslutter arbejdsgiver sig for at sætte arbejdsfordelingen i værk, sker dette via meddelelse til hver enkelt af de berørte ansatte. Meddelelsen vil i forhold til ansatte, der har oplyst ikke at ville indgå i arbejdsfordeling i overensstemmelse med stk. 2, være at betragte som en opsigelse, hvilket indebærer, at de pågældende vil have ret til løn i den i ansættelsesforholdet gældende opsigelsesperiode samt efter omstændighederne en eventuel fratrædelsesgodtgørelse og øvrige rettigheder, der er gældende ved opsigelse. Hvis en arbejdsgiver ikke ønsker, at en ansat, som har givet arbejdsgiver meddelelse om ikke at ville indgå i en arbejdsfordeling, skal kunne betragte sig som opsagt, må arbejdsgiver undlade at sende denne ansatte meddelelse om, at der sættes arbejdsfordeling i værk. Den pågældende vil i så fald fortsat være ansat på hidtidige vilkår og vedkommende vil eventuelt kunne omplaceres på virksomheden inden for rammerne af ansættelsesforholdet, så arbejdsgiver i videst muligt omfang kan benytte sig af pågældendes arbejdskraft.

I § 2, stk. 4, foreslås, at såfremt arbejdsgiver ønsker at ændre arbejdsfordelingen med den virkning, at de omfattede ansatte arbejdstid afkortes yderligere og ledigheden øges tilsvarende, vil fremgangsmåden i stk. 1-3 på ny skulle følges. En ændring, hvor arbejdstiden øges, eller hvor arbejdsfordelingen afsluttes før tid, kan gennemføres uden iagttagelse af fremgangsmåden i stk. 1-3.

Det vil af bevismæssige årsager være hensigtsmæssigt at meddelelser fra såvel ansatte som arbejdsgiver gives skriftligt, men det er ikke et krav. I forhold til meddelelser fra såvel ansatte som arbejdsgiver finder almindelige aftaleretlige principper i øvrigt anvendelse.

Til § 3

Det foreslås i § 3, at medarbejderrepræsentanter skal informeres og høres i henhold til gældende regler herom, hvis arbejdsgiver beslutter at søge arbejdsfordeling etableret. Gældende regler på virksomheden herom kan være en samarbejdsaftale, lignende aftaler eller lov om information og høring af lønmodtagere. Forpligtelsen til information og høring af medarbejderrepræsentanter er ikke til hinder for, at den procedure for iværksættelse af arbejdsfordeling, der er beskrevet i § 2, igangsættes, men arbejdsfordeling kan først sættes i kraft, når information og høring er foretaget.

Til § 4

Det foreslås i § 4, stk. 1, at en ansat, der er omfattet af en arbejdsfordeling efter § 1, stk. 1, ikke skal kunne opsiges af de årsager, der begrundede iværksættelse af arbejdsfordelingen. En sådan opsigelse vil være ugyldig. En opsigelse af de pågældende årsager, der fandt sted forud for iværksættelse af arbejdsfordeling, omfattes ikke af bestemmelsen.

Det foreslås i § 4, stk. 2, at omfattede ansatte, der under en arbejdsfordeling afskediges af arbejdsgiver af andre årsager end dem, der begrundede arbejdsfordeling, i forbindelse

med opsigelsen er stillet efter de regler, der var gældende inden iværksættelsen af arbejdsfordelingen.

Det betyder, at løn i opsigelsesperioden, eventuel fratrædelsesgodtgørelse med videre udmåles efter bestemmelser, der var i kraft forud for iværksættelse af arbejdsfordeling. Uden en sådan bestemmelse kunne en ansat blive stillet urimeligt ringe og ringere end en ansat, der valgte ikke at være omfattet af arbejdsfordeling, jf. § 2, stk. 2.

Bestemmelsen gælder for alle ansatte, der omfattes af en arbejdsfordeling og afskediges, uanset årsagen til afskedigelsen, jf. dog stk. 2. Regler om afskedigelse m.v. i henhold til lov eller overenskomst finder i øvrigt i fuld udstrækning anvendelse, idet sådanne regler ikke berøres af, at der er iværksat arbejdsfordeling.

Til § 5

Det foreslås i § 5, at en ansat, der omfattes af en arbejdsfordeling i overensstemmelse med § 1, stk. 1, skal kunne fratræde uden varsel for at overtage andet arbejde med en længere arbejdstid. Baggrunden herfor er, at vedkommende skal kunne skifte til en ansættelse med et højere timetal umiddelbart, hvis der opstår mulighed herfor.

Til § 6

Det foreslås i § 6, at en virksomhed ikke må anvende vikarer fra vikarbureauer i en afdeling eller produktionsenhed, hvor der er en arbejdsfordeling i overensstemmelse med § 1, stk. 1, i kraft. Hvis der er arbejdsfordeling som nævnt i kraft på hele virksomheden, kan der ikke anvendes vikarer fra vikarbureauer på denne virksomhed, så længe arbejdsfordelingen løber. Hvis der på det tidspunkt, hvor arbejdsfordeling iværksættes, anvendes vikarbureauvikarer, må anvendelsen heraf bringes til ophør, før arbejdsfordelingen kan træde i kraft.

Til § 7

Det foreslås i § 7, at en ansat under perioden med arbejdsfordeling omfattes af sine sædvanlige ansættelsesvilkår, jf. dog § 1, stk. 2, og § 5, og denne optjener anciennitet på sædvanlig vis under arbejdsfordelingen. Det fastsættes endvidere, at hvis arbejdsgiveren beslutter at afslutte arbejdsfordelingen, bliver den ansatte omfattet af de fulde ansættelsesvilkår, der var gældende på tidspunktet for etablering af arbejdsfordeling.

Der er tale om en mere generel bestemmelse, hvis hovedformål er at gøre det klart, at der med en iværksættelse af arbejdsfordeling efter § 1, stk. 1, er det alene de vilkårsændringer, der er nødvendige herfor eller som hænger sammen med arbejdsfordelingens særlige karakter, jf. navnlig §§ 4 og 5, der vil være gældende under arbejdsfordelingen. Der henvises i denne forbindelse til afsnit 2.2.1. i de almindelige

bemærkninger. Når arbejdsfordelingen afsluttes, omfattes den ansatte af alle vilkår, der var gældende forud for iværksættelsen af arbejdsfordeling.

Til § 8

Det foreslås i § 8, at sager vedrørende bestemmelser i nærværende lovforslag som hovedregel behandles ved de almindelige domstole, medmindre relevante overenskomstparter er enige om at behandle sagen fagretligt.

Det foreslås, at sager vedrørende bestemmelser i nærværende lovforslag behandles ved de almindelige domstole, medmindre relevante overenskomstparter er enige om at behandle sagen fagretligt. Muligheden for fagretlig behandling er begrundet i, at der kan være sager efter bestemmelser i dette lovforslag, der har en sådan tilknytning til overenskomstforholdet mellem de pågældende parter, at sagen efter et fælles ønske fra parterne kan henvises til det fagretlige system. Relevante parters mulighed for at aftale fagretlig behandling berører ikke en lønmodtagers eller en arbejdsgivers adgang til at anlægge sag ved de almindelige domstole i henhold til arbejdsretslovens § 11, stk. 2 og 3.

Endvidere foreslås, at sager om afskedigelse, jf. § 2, stk. 3, og § 4, stk. 2, behandles fagretligt, hvis det pågældende arbejde, hvor der iværksættes arbejdsfordeling, er omfattet af overenskomst.

Til § 9

Det foreslås i § 9, at loven træder i kraft den 14. september 2020, da det er absolut påkrævet, at loven træder i kraft så tidligt som muligt, således at retsstillingen er afklaret for de arbejdsgivere og lønmodtagere, som bliver omfattet af den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning.

Det foreslås i § 9, stk. 2, at lovforslaget kan stadfæstes straks efter dets vedtagelse. Ifølge grundlovens § 42, stk. 7, kan et lovforslag, som kan undergives folkeafstemning, i særdeles påtrængende tilfælde stadfæstes straks efter dets vedtagelse, når forslaget indeholder bestemmelse herom. I den forbindelse bemærkes, at forslaget skal medvirke til at afbøde de negative økonomiske konsekvenser, som spredningen af covid-19 allerede har og vil kunne få, og at det er afgørende, at lovforslaget stadfæstes straks, således at den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning kan etableres snarest muligt.

Til § 10

Det foreslås i § 10, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland.

Det bemærkes i denne forbindelse, at de områder, der reguleres med dette lovforslag, er hjemtaget.