

November 2020

Trepartsaftale om forlængelse af midlertidig arbejdsfordelingsordning

Regeringen og arbejdsmarkedets parter kan konstatere, at der på nuværende tidspunkt er mere end 7.000 personer i den midlertidige arbejdsfordelingsordning, der følger af trepartsaftalen om en ny midlertidig arbejdsfordelingsordning på det private arbejdsmarked. Den fælles aftale bidrager dermed til, at mange lønmodtagere ikke mister deres job som følge af den økonomiske situation, som COVID-19 har medført, ved at virksomhederne i stedet kan dele det arbejde, der er, mellem medarbejderne.

Parterne er enige om at forlænge ordningen, så den kan anvendes af virksomhederne på det private arbejdsmarked i alle 12 måneder i 2021. Virksomhederne vil kunne bruge ordningen i 2021, uanset om de har benyttet ordningen i 2020.

Parterne er enige om, at det ikke er hensigtsmæssigt at gribe ind i overenskomsterne ved lov. De overenskomstområder, der forventer at få brug for arbejdsfordeling efter udløbet af nærværende aftale, og som ikke i forvejen i deres overenskomster har bestemmelser om brug af arbejdsfordeling, opfordres derfor til snarest mulig og senest i 2. kvartal 2021 at påbegynde forhandlinger om at afdække mulighederne for at løse det fremadrettede behov for arbejdsfordeling ved organisationsaftaler eller lignende. Trepartskredsen gør status på arbejdet i 3. kvartal 2021.

Den midlertidige arbejdsfordelingsordning aftalt i trepartsaftalen af 31. august 2020 forlænges og suppleres med følgende tilpasninger og præciseringer:

- Udvidet fleksibilitet ved, at landsdækkende arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer kan aftale at åbne mulighed for at virksomheder nedsætter arbejdstiden inden for de pågældende organisationers overenskomstområde med op til 80 pct. frem for de nuværende maksimale 50 pct. En aftale mellem en landsdækkende arbejdsgiverorganisation og en landsdækkende lønmodtagerorganisation om mulighed for udvidet nedsættelse af arbejdstiden vil alene gælde for personer inden for den relevante faggruppe, og som er ansat under den pågældende overenskomst.
- Personer omfattet af ordningen fritages for at registrere CV-oplysninger på Jobnet.
- For funktionærer skal ledighed i forbindelse med en midlertidig arbejdsfordeling placeres i hele dage, medmindre andet aftales på virksomheden/i afdelingen. Sådan en aftale skal i overenskomstdækkede virksomheder indgås efter overenskomstens regler om indgåelse af lokalaftaler. Såfremt virksomheden ikke er overenskomstdækket, vil en sådan aftale skulle indgås med en medarbejderrepræsentant (f.eks. en tillidsrepræsentant eller talsmand) på områder, hvor medarbejderne har valgt eller udpeget en sådan. På områder, hvor der ikke er en medarbejderrepræsentant, kan flertallet af den berørte gruppe indgå en sådan aftale med virksomheden.
- For ikke-funktionærer kan ledighed i forbindelse med en midlertidig arbejdsfordeling placeres i timer, dog således at evt. regler i overenskomster om daglig mindstearbejdstid respekteres. Dette gælder dog ikke evt. regler om mindstearbejdstid ved tilkald, med mindre medarbejdere på arbejdsfordeling bliver tilkaldt ved uforudset merarbejde.
- Det præciseres, at det minimum kræver 2 medarbejdere at etablere en midlertidig arbejdsfordeling i en virksomhed, afdeling eller produktionsenhed.
- Opsagte medarbejdere kan pålægges fortsat at arbejde i en virksomhed, afdeling eller produktionsenhed, der er omfattet af en midlertidig arbejdsfordeling, hvis deres arbejdstid nedsættes svarende til arbejdsfordelingen, og hvis de modtager fuld løn.
- Mindsteudbetalingsreglen suspenderes for personer omfattet af ordningen.

- Personer omfattet af midlertidig arbejdsfordeling skal ikke genindplaceres i en dagpengeperiode, selv om de opfylder et nyt beskæftigelseskrav. Der indsættes ligeledes ikke timer på personens beskæftigelseskonto. Beskæftigelse i perioden vil dog kunne medregnes til opgørelsen af et indkomst- eller beskæftigelseskrav ved vurderingen af dagpengeretten på et senere tidspunkt.
- Det præciseres, at der ved et uforudset og kortvarigt behov for merarbejde er mulighed for at anvende afløser og reserver under en arbejdsfordeling. Det forudsætter, at personer, der er omfattet af arbejdsfordelingen, under merarbejdet arbejder i samme omfang som forud for nedsættelsen af arbejdstiden.
- På overenskomstdækkede virksomheder kan eventuelle tvister vedrørende ansættelsesforholdet mellem arbejdsgiver og medarbejder i forhold til nærværende aftale håndteres fagretligt. I det omfang der ikke i forvejen er hjemmel til fagretlig behandling i kollektive aftaler, vil tvisterne skulle behandles i Arbejdsretten.
- A-kassen fritages for løbende at kontrollere, om betingelserne for arbejdsfordeling er overholdt, med mindre medlemmet henvender sig herom. A-kassen skal dog ved arbejdsfordelingens begyndelse vurdere, om oplysningerne på anmeldelsesblanketten er i overensstemmelse med betingelser for at indgå en arbejdsfordeling.
- A-kassen kan udbetale dagpenge fra første dag i arbejdsfordelingen uden bekræftelse fra jobcenteret, hvis en manglende tilmelding som jobsøgende skyldes, at jobcenteret ikke har kunne nå at registrere alle de omfattede af arbejdsfordelingen som jobsøgende samme dag, som arbejdsfordelingen træder i kraft.
- STAR og KL udarbejder i samarbejde med arbejdsmarkedets parter en særskilt blanket til brug for anmeldelse af ordningen.

Parterne er enige om at gøre status på ordningen kvartalsvis i løbet af 2021.

Denne forlængelse af den midlertidige arbejdsfordelingsordning vil ikke påvirke retstilstanden – og de aktuelle fortolkningsmæssige uoverensstemmelser – for den eksisterende ordning for arbejdsfordeling. Heller ikke de punkter, der i nærværende aftale er formuleret som præciseringer, eller hvor andre tilsvarende formuleringer er anvendt, kan tages som udtryk for en fortolkning af den eksisterende ordning for arbejdsfordeling.