

Udskriftsdato: 23. december 2025

VEJ nr 9640 af 21/09/2020 (Historisk)

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

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, J.nr. 20/14979

Senere ændringer til forskriften

VEJ nr 9973 af 15/12/2020

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

Indledning

Efter lov nr. 1336 af 11. september 2020 om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som i led i håndteringen af covid-19 kan arbejdsgivere i den private sektor af saglige grunde beslutte at iværksætte en arbejdsfordeling med den konsekvens, at eventuelle overenskomstbestemmelser om løn og omfanget af arbejdstid m.v. ikke finder anvendelse. Den nærmere fremgangsmåde ved beslutning om iværksættelse af arbejdsfordelingen fremgår af loven.

I bekendtgørelse nr. 1340 af 11. september 2020 er der fastsat nærmere regler om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19. I denne vejledning uddybes nogle af bekendtgørelsens regler.

Der kan i perioden fortsat etableres arbejdsfordeling efter de hidtil gældende regler, hvor arbejdsfordeling kan etableres ved kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale.

En arbejdsfordeling, der er etableret efter de hidtil gældende regler, kan uanset den er afsluttet afløses af en midlertidig arbejdsfordeling. Den midlertidige arbejdsfordeling skal anmeldes til jobcenteret.

Kapitel 2

Betingelser for iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling

Til § 2

I perioden fra og med den 14. september 2020 til og med den 31. december 2020 er der adgang til, at en arbejdsgiver kan iværksætte en midlertidig arbejdsfordeling på op til fire måneder.

Det er ikke en betingelse for etablering af en arbejdsfordeling, at alle, der skal være omfattet af arbejdsfordelingen, har ret til dagpenge. Det er a-kasserne der tager stilling til, om et medlem af en a-kasse har ret til arbejdsløshedsdagpenge under arbejdsfordelingen.

Der er ikke noget krav om, at man skal have en bestemt alder for at blive omfattet af en arbejdsfordeling. Fx skal en ansat, der har nået folkepensionsalderen også indgå i arbejdsfordelingen, uanset at pågældende ikke har ret til dagpenge. Det bemærkes, at i forbindelse med iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling, har en person ret til at melde sig ind i en a-kasse mindre end to år inden den pågældendes folkepensionsalder, for at få ret til dagpenge under arbejdsfordelingen.

En arbejdsfordeling efter den midlertidige ordning skal som minimum omfatte to medarbejdere.

Man kan altid afbryde en arbejdsfordeling, når der ikke længere er behov for ordningen. Virksomheden skal sende meddelelse om afbrydelse af en arbejdsfordeling til jobcenteret, der herefter orienterer den eller de relevante a-kasser.

Arbejdsgiveren skal ikke betale G-dage til medlemmer af en a-kasse, som er omfattet af den midlertidige ordning om arbejdsfordeling. I stedet betaler arbejdsgiveren godtgørelse til medlemmet svarende til 3 G-dage for hver påbegyndt måned med arbejdsfordeling. Dækker arbejdsfordelingen ikke en hel måned, udbetales godtgørelsen i forhold til antallet af dage, medlemmet er omfattet af arbejdsfordelingen i den pågældende måned. Der afrundes til nærmeste halve godtgørelsesdag.

Til stk. 1, nr. 1

En arbejdsfordeling skal anmeldes til jobcenteret i den kommune, hvor virksomheden er beliggende, senest samme dag, som den træder i kraft.

Hvis der anmeldes en arbejdsfordeling for en virksomhedsafdeling eller produktionsenhed, der ligger i en anden kommune end ”hovedvirksomheden”, skal anmeldelsen indsendes til jobcenteret i den kommune, hvor virksomhedsafdelingen/produktionsenheden er beliggende.

Hvordan skal arbejdsfordelingen anmeldes

Kommunernes Landsforening (KL) har revideret blanket AB 292 til brug for anmeldelsen af en arbejdsfordeling til jobcenteret, således at blanket AB 292 (09/2020) nu dækker både anmeldelse af arbejdsfordelingsordninger efter den hidtidig gældende ordning og den nye midlertidige ordning.

På blanket AB 292 skal arbejdsgiver oplyse, om arbejdsfordelingen er etableret efter de hidtil gældende regler eller efter den midlertidige ordning. På blanketten skal arbejdsgiver også oplyse, hvilken del af virksomheden arbejdsfordelingen omfatter, hvordan arbejdstidsnedsættelsen gennemføres, arbejdsfordelingens tidsmæssige udstrækning samt årsagen til arbejdstidsnedsættelsen.

KL har også revideret blanket AB 293, som skal indeholde oplysninger om de medarbejdere, der er omfattet af arbejdsfordelingen, med angivelse af navn, cpr-nummer, bopælskommune og hvilken a-kasse, medarbejderne har oplyst at være medlem af, samt oplysninger på virksomheden og om arbejdsfordelingen er etableret efter de hidtidige gældende regler eller den midlertidige arbejdsfordelingsordning.

Jobcentrene skal ikke godkende arbejdsfordelingen, og jobcenteret skal ikke påse, at arbejdsfordelingen opfylder betingelserne for, at der kan udbetales dagpenge.

Når jobcenteret har modtaget oplysning om arbejdsfordelingen fra arbejdsgiver, skal jobcenteret registrere arbejdsfordelingen og registrere de personer, der er omfattet af arbejdsfordelingen, som ledige, og som omfattet af arbejdsfordeling. Det gælder, uanset hvilken kommune de pågældende personer bor i.

Jobcenteret skal underrette den eller de berørte a-kasser ved at sende kopi af anmeldelsen, hvor datoen for jobcenteret modtagelse af blanketterne fremgår.

Hvis jobcenteret får meddelelse om, at en arbejdsfordeling afbrydes inden udløbet af den anmeldte periode, skal jobcenteret underrette de relevante a-kasser herom.

Hvis arbejdsgiver ønsker at afbryde en eksisterende arbejdsfordeling for at overgå til den nye midlertidige ordning, skal arbejdsgiveren give meddelelse til jobcenteret om, at arbejdsfordelingen ophører. Herefter skal arbejdsgiveren anmelde arbejdsfordeling efter den midlertidige ordning på den reviderede udgave af AB 292.

Virkningen af, at arbejdsfordelingen anmeldes for sent

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

Til stk. 1, nr. 2

Under arbejdsfordelingen skal arbejdstiden nedsattes med en fast procentsats på mindst 20% og maksimalt 50% i gennemsnit over en periode på fire uger. Det vil sige, at en fuldtidsbeskæftiget skal arbejde mindst 50% (18½ time) og maksimum 80% (29,6 timer) i gennemsnit over en periode på fire uger. Hvis arbejdsgiver ændrer procentsatsen i en ny fire ugers cyklus og ledigheden stiger, skal arbejdsgiver anmelde dette til jobcenteret, jf. vejledningen til stk. 2.

Det har ingen betydning, om en arbejdsfordeling begynder med arbejde eller med ledighed. Arbejdsfordelingen kan også tilrettelægges, så nogle medarbejdere arbejder fx 50% i en uge og 80% i den næste, mens andre medarbejdere arbejder omvendt. Blot der i gennemsnit arbejdes efter en på forhånd angivet fast procentsats minimum 50% og maksimum 80% i gennemsnit over en periode på fire uger.

Foreligger der ikke en fuld periode på fire uger, stilles der samme de samme krav til fordelingen mellem ledighed og arbejde som der stilles til en hel fire ugers periode

Hvis der anmeldes en arbejdsfordelingsperiode på 50 pct. ledighed i 7 uger, så gælder 50 pct. både i de første 4 uger og i de sidste 3 uger.

Eksempel 1

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 65%.

Eksempel 2

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%.

Særligt om søgnehellidage

Hvis der under afviklingen af en arbejdsfordeling forekommer søgnehellidage, skal man for de ansatte, der i henhold til arbejdsfordelingen skal eller skulle arbejde på de dage, som er søgnehellidage, forholde sig på samme måde, som hvis det havde været en periode uden arbejdsfordeling.

Eksempel: Et medlem af en a-kasse er omfattet af en arbejdsfordeling, hvorefter hun skal arbejde tirsdag, onsdag, og torsdag og er ledig mandag og fredag. I en af ugerne er torsdag og fredag søgnehellidage. For mandag og fredag i ugen skal medlemmet have dagpenge, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Tirsdag og onsdag skal hun arbejde og have løn. Torsdag skal hun arbejde eller have fri samt have betaling efter overenskomsten/ansættelsesaftalen.

Behov for merarbejde under en arbejdsfordeling

Hvis virksomheden får behov for merarbejde i løbet af arbejdsfordelingsperioden, og hvis den fleksibilitet, der ligger i, at arbejdstiden i gennemsnit over en periode på fire uger skal være mindst 20% og maksimalt 50%, ikke er tilstrækkelig, kan arbejdstiden sættes op, evt. til 100%, hvis det skyldes et uforudset og kortvarigt behov for mere arbejdskraft.

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. A-kassens afgørelse kan påklages til Center for Klager om Arbejdsløshedsforsikring.

Det er således forudsat, at arbejdsgiveren kan oplyse, hvor længe merarbejdet forventes at vare.

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 ordrer 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 cyklussen på fire uger, jf. § 2, stk. 2 i bekendtgørelsen, for at ændre tilrettelæggelsen af arbejdsfordelingen, skal arbejdsgiveren afbryde den igangværende arbejdsfordeling, og i stedet anmelde en ny arbejdsfordeling, hvis der er eller igen bliver behov for det.

Der er således ikke noget til hinder for, at en arbejdsfordeling kan afbrydes før tid.

En periode med mere arbejde end forudsat i arbejdsfordelingsperioden medregnes til arbejdsfordelingsperioden, medmindre fordelingen inden er afmeldt til jobcentret.

Kollektiv ferielukning under en arbejdsfordeling

Der kan holdes kollektiv ferielukning under en arbejdsfordeling. En kollektiv ferielukning afbryder således ikke en arbejdsfordeling.

En kollektiv ferie tæller ikke med i arbejdsfordelingen og forlænger således arbejdsfordelingen med varigheden af den kollektive ferielukning. Der kan dog ikke ske forlængelse ud over den 30. april 2021, hvor den midlertidige arbejdsfordelingsordning senest udløber.

Til stk. 1, nr. 3

Arbejdsfordelingen skal omfatte enten en virksomhed som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed i virksomheden. Hvis en produktionsenhed har eget p-nummer, anses den uden videre for at opfylde betingelserne for, at der kan etableres en arbejdsfordeling for produktionsenheden. Der kan imidlertid godt etableres arbejdsfordeling i en produktionsenhed, selv om enheden ikke har eget p-nummer, ligesom der kan etableres arbejdsfordeling i en virksomhedsafdeling eller en produktionsenhed, selv om virksomheden som sådan har ét p-nummer.

Heri ligger, at det skal være alle medarbejdere i enten hele virksomheden, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed, der skal være omfattet af arbejdsfordelingen. Det gælder dog ikke elever og lærlinge.

Der kan etableres forskellige arbejdsfordelinger for forskellige virksomhedsafdelinger eller produktionsenheder i en virksomhed. Arbejdsfordelinger for forskellige virksomhedsafdelinger eller produktionsenheder i en virksomhed kan også ligge i forskellige perioder, se også vejledningen til § 2, stk. 6.

Det Regionale Beskæftigelsesråd (RAR) kan i særlige tilfælde godkende, at betingelsen om, at arbejdsfordelingen skal omfatte enten hele virksomheden, virksomhedsafdelingen eller produktionsenheden, ikke er opfyldt. Det gælder, hvis parterne er enige om det, jf. § 2, stk. 5, i bekendtgørelsen.

Nyansatte

En nyansat medarbejder, der tiltræder under den midlertidige arbejdsfordeling, er omfattet af arbejdsfordeling fra første dag i ansættelsen.

Medarbejdere ansat på nedsat tid

Medarbejdere, der er ansat på nedsat tid, skal under den midlertidige arbejdsfordeling have nedsat deres arbejdstid med samme procentsats som de fuldtidsansatte.

Ansatte, der har fravær i form af sygdom, barsel, ferie mm. under arbejdsfordelingen

Hvis en medarbejder er ansat i en virksomhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed, hvor der etableres en arbejdsfordelingsordning, er vedkommende omfattet af arbejdsfordelingen, når pågældende vender tilbage fra barselsorlov, sygdom mm., medmindre pågældende ikke ønsker at indgå i arbejdsfordelingen.

Der henvises til den procedure for varsling af arbejdsfordelinger, der er fastsat i § 2 i lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.

En medarbejder kan holde ferie under en arbejdsfordeling, men en individuel ferieperiode for én eller flere medarbejdere forlænger ikke perioden med arbejdsfordeling.

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

Vikariat under ferie eller andet fravær i forbindelse med arbejdsfordeling

Hvis en virksomhed har arbejdsfordeling i to forskellige virksomhedsafdelinger eller produktionsenheder, kan man ikke lade en medarbejder fra den ene afdeling/enhed vikariere under ferie eller andet fravær i den anden afdeling/enhed.

Det skyldes, at en medarbejder ikke kan være omfattet af to arbejdsfordelinger, og at der i givet fald så ikke vil være ens vilkår for de ansatte i den ene eller den anden afdeling/enhed, hvis en medarbejder påtager sig ”merarbejde” i en anden afdeling/enhed.

Virksomheden må ikke anvende vikarer fra vikarbureauer under en arbejdsfordeling, jf. § 6 i lov nr. 1336 af 11. september 2020 om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som i led håndteringen af covid-19.

Afspadsering

Man kan afspadsere på dage, hvor man ifølge arbejdsfordelingen skal arbejde.

Forældreorlov

Man kan godt bruge forældreorlov på dage, hvor man skal arbejde i en arbejdsfordeling.

Medarbejdere i tilbud om ansættelse med løntilskud

En medarbejder i løntilskudsjob er ansat på almindelige overenskomstmæssige vilkår i løntilskudsperioden.

Hvis der indføres arbejdsfordeling i virksomheden, kan ansættelsesforholdet – hvis medarbejder og virksomhed er enige om det – videreføres indtil den aftalte slutdato.

Der henvises i øvrigt til den procedure for varsling af arbejdsfordelinger, der er fastsat i § 2 i lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.

Når medarbejderen i løntilskudsjob deltager i en arbejdsfordeling, gælder der samme regler for pågældende som for de ordinært ansatte.

Der kan ikke etableres løntilskudsjob i arbejdsfordelingsperioden.

Elever og lærlinge

Elever og lærlinge kan ikke indgå i en arbejdsfordelingsordning og er dermed undtaget fra arbejdsfordelingen, jf. bekendtgørelsens § 2, stk.1, nr.3.

Personer i tilbud om virksomhedspraktik

Hvis en person allerede er i virksomhedspraktik på en virksomhed, hvor der etableres arbejdsfordeling, vil personen ikke indgå i arbejdsfordelingen, da personen ikke er ansat i virksomheden.

Det vil ikke være muligt at etablere virksomhedspraktik i en afdeling eller produktionsenhed, hvor der er etableret eller aftalt arbejdsfordelingsordning efter den midlertidige arbejdsfordelingsordning. Der henvises til bekendtgørelse nr. 1345 af 11. september 2020 om ændring af bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats

Personer i løntilskud

Der kan ikke etableres løntilskudsjob i en afdeling eller produktionsenhed, hvor der er etableret eller aftalt arbejdsfordelingsordning efter den midlertidige arbejdsfordelingsordning. Der henvises til bekendtgørelse nr. 1345 af 11. september 2020 om ændring af bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats

Ansatte i fleksjob

Ansatte i fleksjob er som udgangspunkt omfattet af en arbejdsfordeling, da de er ansat.

Hvis der arbejder fleksjobbere i en virksomhed, virksomhedsafdeling eller produktionsenhed, hvor der planlægges en arbejdsfordeling, kan fleksjobbere undtages, hvis der er enighed herom og RAR efterfølgende godkender det.

Hvis der i en virksomhed, virksomhedsafdeling eller produktionsenhed er flere ansatte i fleksjob, skal der gælde samme vilkår for dem. Man kan således ikke aftale, at nogle fleksjobbere skal være omfattet af fordelingen, mens andre ikke skal.

Til stk. 1 nr. 4.

Opsigelse under en arbejdsfordeling

En ansat kan under en arbejdsfordeling altid opsige sit arbejde med almindeligt varsel uden det i øvrigt får betydning for videreførelsen af arbejdsfordelingen.

Hvis en ansat skal overtage arbejde med en længere arbejdstid end den, der er fastsat under den midlertidige arbejdsfordeling, kan pågældende dog fratræde uden forudgående varsel.

Til stk. 2

Det er muligt at skifte tilrettelæggelse af arbejdsfordeling, når en cyklus på 4 uger i arbejdsfordelingen er afsluttet. Det gælder i hele den periode, som arbejdsfordelingen varer ifølge anmeldelsen.

Der er ingen begrænsninger på, hvor ofte der kan skiftes. Der kan dog kun skiftes efter en fuldendt cyklus. Hvis der skiftes arbejdsfordelingsmodel inden for den anmeldte arbejdsfordelingsperiode, skal virksomheden ikke anmelde skiftet til jobcenteret.

Hvis ændringen betyder, at arbejdstiden sættes yderligere ned, følges den procedure, der er fastsat i lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, jf. § 2 i lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af Covid-19.

Til stk. 3

Deltagelse i uddannelse under en arbejdsfordeling

Hvis virksomheden og den ansatte er enige om det, kan det aftales, at den ansatte undtages fra en arbejdsfordeling, hvis pågældende skal deltage i uddannelse med løn.

Det gælder uanset, om deltagelsen i kurset/uddannelsen er besluttet eller startet, inden arbejdsfordelingsperioden starter, eller om beslutning om og start af deltagelse i kurset/uddannelsen sker i arbejdsfordelingsperioden.

En sådan aftale kræver ikke godkendelse af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR).

Det bemærkes, at personer, der deltager i en arbejdsfordeling vil have mulighed for at deltage i heltidsuddannelse og samtidig modtage arbejdsløshedsdagpenge.

Til stk. 4

Virksomheden kan undtage nøglemedarbejdere fra en arbejdsfordeling, uden at dette skal godkendes af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd.

Det er dog en betingelse, at virksomheden har indgået aftale om en sådan undtagelse med en medarbejderrepræsentant for den pågældende ansatte eller for pågældende gruppe af ansatte.

Hvis der ikke er en medarbejderrepræsentant, kan flertallet af medarbejdergruppen indgå en sådan aftale med virksomheden

En sådan aftale kræver ikke godkendelse af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR).

Til stk. 5

Når der foreligger særlige driftsmæssige eller faglige grunde, kan Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) godkende en fravigelse af kravet om, at arbejdsfordelingen skal omfatte enten en virksomhed som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed i virksomheden. Det er et krav, at parterne er enige om en sådan fravigelse.

Til stk. 6

Der kan ikke på samme tid etableres arbejdsfordelinger efter både de hidtil gældende regler og efter den midlertidige ordning på den samme virksomhed (p-nummer).

Hvis der etableres en midlertidig arbejdsfordeling på en virksomhed med samme p-nummer, hvor der allerede er etableret en arbejdsfordeling efter kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, ophører arbejdsfordelinger, der ikke er etableret efter lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 21. september 2020

KIRSTEN BRIX PEDERSEN

/ Jan Strøbæk