

Spørgsmål og svar vedrørende arbejdsfordeling

Siden august 2008 er antallet af henvendelser til DI vedrørende arbejdsfordeling praktisk taget eksploderet. Ud af de mange henvendelser har vi kunnet en stor usikkerhed hos de virksomheder der måske for første gang i virksomhedens historie har haft behov for at etablere arbejdsfordeling. DIs medarbejdere har i den forbindelse modtaget rigtigt mange forskellige spørgsmål om arbejdsfordeling.

Vi har nu samlet en stor del af disse spørgsmål på en lang liste sammen med svarene på de enkelte spørgsmål.

Svarene på listen tager udgangspunkt i de forhold der er gældende for virksomheder der er omfattet af Industriens Overenskomst. Der kan derfor være svar der ikke er korrekte for virksomheder der er omfattet af andre overenskomster.

- **Hvordan etablerer man en arbejdsfordeling?**

Som det fremgår af Industriens Overenskomsts bilag 2 kan man etablere arbejdsfordeling via en lokalaftale med 1 uges varsel eller varsle arbejdsfordelingen med 3 ugers varsel.

- **Hvordan anmelder man konkret en arbejdsfordeling?**

Arbejdsfordelingen anmeldes til DI og det/de overenskomstbærende forbund på den anmeldelsesblanket og den navneliste, der er optrykt i overenskomstens bilag 2. Man kan anvende den samme navneliste som den der skal sendes til Jobcenteret (AR 293) i stedet for den, der er optrykt i overenskomsten.

Herudover skal arbejdsfordelingen anmeldes til Jobcenteret på en særlig anmeldelsesblanket (AR 292) og en særlig navneliste (AR 293).

Alle de nødvendige blanketter kan downloades fra DIs hjemmeside på nedenstående link:

<http://di.dk/Personale/Personalejura/Personalejura/Arbejdstid/Pages/Arbejdsfordeling.aspx>

- **Hvilke modeller findes der for arbejdsfordeling? Findes der alternativer?**

For virksomheder, der er omfattet af Industriens Overenskomst kan der etableres arbejdsfordeling på tre forskellige måder: 1 uges ledighed/1 uges arbejde, 2 dages ledighed pr. uge eller 3 dages ledighed pr. uge.

Hvis man laver en lokalaftale jævnfør § 8, stk. 7 er der mulighed for at aftale 4 dages ledighed pr. uge.

Hertil kommer, at det pr. 1. april 2009 og to år frem er muligt at aftale 2 ugers arbejde/1 uges ledighed eller 2 ugers ledighed/2 ugers arbejde ved at fravige overenskomsten jævnfør § 8, stk. 7.

- **Skal arbejdsfordelingen gælde hele virksomheden?**

Man kan enten etablere arbejdsfordeling for hele virksomheden (de timelønnede), en eller flere afdelinger eller en eller flere produktionsområder.

Vi anbefaler, at man etablerer arbejdsfordeling for så små enheder som muligt i det tilfælde, at der bliver behov for at afbryde fordelingen.

- **Hvad med tværgående funktioner?**

Det kommer an på, hvor funktionen er placeret. Er der tale om afdeling i sig selv, så kan man lade være med at indgå fordeling for den afdeling.

- **Kan man holde enkelte eller få medarbejdere uden for arbejdsfordelingen?**

Nej, ikke med mindre man kan definere medarbejderen/medarbejderne som en selvstændig afdeling/produktionsområde.

- **Kan funktionærlignende medarbejdere indgå i arbejdsfordeling?**

Ja, med mindre det fremgår af deres kontrakt, at de ikke kan.

Fremgår det af kontrakten, så skal den pågældende medarbejder varsles ud af, ikke at kunne deltage med sit individuelle opsigelsesvarsel jævnfør overenskomsten bilag 5.

Det er også muligt at lave en individuel aftale med den pågældende medarbejder om, at vedkommende enten midlertidigt eller permanent kan deltage i arbejdsfordeling.

- **Kan funktionærer indgå i arbejdsfordeling?**

I princippet kan de godt. Det kræver, at der indgås en "anden kollektiv aftale" mellem virksomheden og den pågældende gruppe af funktionærer – både dem der er medlem af en A-kasse og dem der ikke er.

Det er dog værd at være opmærksom på, at størstedelen af de A-kasser, som funktionærerne er medlem af, har en anden opfattelse. De mener ikke, at de er forpligtede til at betale supplerende dagpenge til funktionærer, der frivilligt indgår aftale om arbejdsfordeling.

Ledernes A-kasse accepterer normalt, at ledere kan indgå i arbejdsfordeling på samme vilkår som de medarbejdere, vedkommende leder.

Hvad med skiftehold, 4-dages uger, weekendarbejde mv. – hvordan passer det ind i modellerne?

Hvis der bare er den mindste "skævhed" i arbejdsplanen anbefaler DI, at man vælger 1 uge ude/1 uge inde. Det gælder også ved weekendarbejde.

Hertil kommer, at det pr. 1. april 2009 og to år frem er muligt at aftale 2 ugers arbejde/1 uges ledighed eller 2 ugers ledighed/2 ugers arbejde ved at fravige overenskomsten jævnfør § 8, stk. 7.

- **Hvor mange uger kan man etablere arbejdsfordeling i?**

Som udgangspunkt kan man etablere arbejdsfordeling i sammenlagt 13 uger inden for en 12 måneders periode.

De 12 måneder, hvori der kan afholdes 13 ugers fordeling, regnes fra slutdatoen i den seneste arbejdsfordeling og der regnes 12 måneder tilbage fra denne dato.

- **Skal de 13 uger afvikles samlet?**

Nej, det skal de ikke. Man kan som minimum etablere arbejdsfordeling i 3 uger hvis man vælger modellen med 2 dages ledighed pr. uge. Vælger man 3 dages ledighed pr. uge eller 1 uges ledighed/en uges arbejde skal perioden minimum være 4 uger.

- **Kan man forlænge 13 ugers perioden? Hvis ja - hvordan?**

Ja, det kan man. Det kræver først og fremmest, at man indgår en lokalaftale jævnfør § 8, stk. 7 om at fravige overenskomstens begrænsning på 13 uger. Aftalen skal underskrives af en tillidsrepræsentant og sendes til CO-industri og DI til orientering.

Herefter ansøges det regionale beskæftigelsesråd om en forlængelse – ansøgningen vedlægges fravigelsesaftalen samt de normale anmeldelsespapirer. Beskæftigelsesrådet skal senest modtage ansøgningen 4 uger før det forventede starttidspunkt for forlængelsen. Hvis beskæftigelsesrådet godkender ansøgningen, sendes godkendelsen, fravigelsesaftalen og de normale papirer til div. forbund, DI og Jobcenteret.

Pr. 1. august 2010 er det en betingelse for at få godkendt en forlængelse af arbejdsfordeling ud over 13 uger, at der foreligger en skriftlig erklæring fra virksomhedens ledelse og en repræsentant for medarbejderne om, at mulighederne for efteruddannelse er drøftet.

Det nye krav kan i praksis opfyldes ved, at virksomhedens ledelse udarbejder en selvstændig erklæring, der underskrives af en repræsentant for medarbejderne og vedhæftes virksomhedens ansøgning om forlængelse af arbejdsfordelingen til det Regionale Beskæftigelsesråd. Alternativt kan erklæringen skrives direkte ind som en del af en fælles ansøgning til det Regionale Beskæftigelsesråd – i dette tilfælde skal ansøgningen underskrives af begge parter.

Ved forlængelse ud over 13 ugers perioden skal der betales 3 nye G-dage uanset at forlængelsen ligger i direkte tilknytning til en igangværende fordelingsperiode.

- **Hvor meget kan man forlænge perioden med?**

Jævnfør Bekendtgørelse om supplerende dagpenge kan et medlem af en A-kasse maksimalt modtage supplerende dagpenge i sammenlagt 30 uger pr. 24 måneder. Hvis de "normale" 13 ugers arbejdsfordeling er afholdt, er der således 17 uger tilbage hvor medarbejderne kan modtage supplerende dagpenge i forbindelse med arbejdsfordeling.

- **Skal virksomheden betale ledighedsdage (G-dage) og hvor mange gange?**

For hver sammenhængende periode med arbejdsfordeling skal virksomheden betale 3 G-dage. Det vil sige, at hvis virksomheden f.eks. etablerer arbejdsfordeling i en sammenhængende periode på 13 uger, betales der 3 G-dage i alt. Hvis virksomheden f.eks. etablerer arbejdsfordeling i først 4 uger, så 9 uger på et senere tidspunkt, skal der betales 2 x 3 G-dage.

Hvis en arbejdsfordeling, som er anmeldt til jobcenteret, forlænges inden for 13-ugers perioden, uden at arbejdsfordelingen afbrydes, og uden at arbejdsfordelingen sammenlagt varer ud over de 13 uger, skal arbejdsgiveren ikke på ny betale G-dage.

Hvis arbejdsfordelingen derimod forlænges ud over de 13 uger, og arbejdsfordelingen for den overskydende del skal godkendes af Det Regionale Beskæftigelsesråd, skal arbejdsgiver betale for G-dage på ny til de medlemmer, der er omfattet af arbejdsfordelingen.

- **Kan man gå på kursus under fordeling?**

Ja, det kan man godt. Er kurset planlagt inden arbejdsfordelingen er påbegyndt, tages medarbejderen ud af fordelingen i de dage, vedkommende er på kursus. Det betyder, at virksomheden betaler medarbejderen løn i alle de dage, vedkommende er på kursus – uanset om det er en dag hvor medarbejderen er på arbejde eller er ledig jævnfør planen for arbejdsfordeling.

Er kurset planlagt under arbejdsfordelingen, kan medarbejderen tages ud af fordelingen hvis der er enighed herom. Hvis medarbejderen tages ud af fordelingen, betales vedkommende som ovenfor. Hvis vedkommende ikke tages ud af fordelingen, betaler virksomheden løn i de dage, vedkommende er på arbejde efter planen og på de dage, vedkommende er ledig kan vedkommende modtage enten dagpenge eller VEU godtgørelse efter aftale med A-kassen.

- **Hvad gør man med medarbejdere, der er syge eller bliver det under arbejdsfordelingen?**

Medarbejdere, der er sygemeldte før virksomheden (eller andre) har meddelt arbejdsfordeling, kan ikke indgå i den pågældende fordeling før de er raskmeldte. Vi anbefaler, at virksomhederne alligevel anfører de sygemeldte medarbejdere på navnelisterne og anfører "sygemeldt" ud for dem. Hvis medarbejderen raskmelder sig inden arbejdsfordelingen er ophørt, meddeles dette til div. forbund og Jobcenteret og medarbejderen indgår i arbejdsfordelingen.

Medarbejdere, der bliver sygemeldt efter at virksomheden har meddelt arbejdsfordeling, indgår i arbejdsfordelingen. Virksomheden betaler medarbejderne sygeløn for de dage/uger, medarbejderne er på arbejde og A-kassen for de dage/uger, medarbejderne er på fordeling.

- **Hvorledes regnes perioden på de 9 uger, hvor medarbejderen får løn under sygdom betalt af virksomhed?**

Perioden regnes som 9 sammenhængende kalenderuger fra sygemelding.

- **Arbejdsskade under fordeling?**

Medarbejdere, der kommer til skade på virksomheden før eller under en arbejdsfordeling, aflønnes efter § 29, stk. 2.

- **Hvad hvis medarbejdere går på efterløn i forlængelse af en arbejdsfordeling?**

I forbindelse med udbetaling af efterløn er der ofte krav om, at den pågældende medarbejder har været fuldt beskæftiget (37 timer) i de sidste 13 uger før vedkommende går på efterløn. Deltagelse i arbejdsfordeling kan derfor betyde, at medarbejderen ikke kan få udbetalt den fulde efterløn i en periode.

I dette tilfælde bør den pågældende medarbejder tage kontakt til sin A-kasse for at høre, hvordan vedkommende er stillet.

Det er muligt at friholde en medarbejder fra at deltage i arbejdsfordeling, hvis vedkommendes efterløn vil blive forringet som en følge af deltagelse i arbejdsfordeling.

- **Tidsbegrænset ansatte medarbejdere – kan de indgå i arbejdsfordeling?**
Ja, for så vidt at der er tale om en tidsbegrænsning, der løber over en længere periode.
- **Kan man afbryde en arbejdsfordeling før det planlagte sluttidspunkt – og hvordan?**
Ja, det kan man godt. Man kan afbryde arbejdsfordelingen fra dag til dag ved at sende et kort brev, mail eller fax til de parter, man i første omgang har anmeldt fordelingen til.
Hvis arbejdsfordelingen er blevet afbrudt, skal der gå min. 4 uger før en ny arbejdsfordeling kan påbegyndes for de pågældende medarbejdere.
- **Kan man trække enkeltpersoner ud af fordeling?**
I princippet nej. Men de fleste A-kasser/fagforeninger accepterer, at man midlertidigt trækker enkeltpersoner ud af fordelingen i forbindelse med akutte situationer som f.eks. en hasteordre. Visse A-kasser/fagforeninger accepterer også, at man gradvist trækker medarbejdere ud af arbejdsfordelingen i kraft af, at virksomheden får mere og mere at lave.
- **Skal medarbejderen afvikle timer, opsparet til afspadsering, inden vedkommende kan få dagpenge?**
I forbindelse med en arbejdsfordeling gælder de ”normale dagpengeregler”. Det betyder, at medarbejderen risikerer at blive modregnet i sine dagpenge, hvis vedkommende har arbejdet mere end 37 timer om ugen i gennemsnit i de sidste 3 måneder op til arbejdsfordelingen.
- **Skal medarbejderen afvikle opsparede flekstimer inden vedkommende kan få dagpenge?**
I forbindelse med en arbejdsfordeling gælder de ”normale dagpengeregler”. Det betyder, at medarbejderen risikerer at blive modregnet i sine dagpenge, hvis vedkommende har arbejdet mere end 37 timer om ugen i gennemsnit i de sidste 3 måneder op til arbejdsfordelingen.
- **Kan medarbejdere afvikle opsparet flekstid, når de er på arbejdsfordeling?**
Ja, det kan de godt. De dage, medarbejderen er på arbejde, afvikles flekstiden som ”normalt”. De dage, medarbejderen er ledig, kan opsparet flekstid afvikles som hele dage og betales af virksomheden som ”normalt – medarbejderen underretter selv A-kassen om, at vedkommende har afviklet flekstimer betalt af virksomheden den pågældende dag.
- **Kan medarbejdere arbejde over under en arbejdsfordeling?**
Der er som udgangspunkt ikke noget til hinder for at etablere overarbejde under en arbejdsfordeling. Medarbejderen registrer overtimerne på sit dagpengekort. Som udgangspunkt må medarbejderen forvente, at blive modregnet i dagpengene for den følgende periode som en følge af overarbejdet. Samtidig er det værd at være opmærksom på, at tillidsrepræsentanten og/eller forbundene godt kan opfatte overarbejde (især i de tilfælde hvor det forekommer ofte) som et udtryk for, at der åben-

bart ikke er behov for den pågældende arbejdsfordeling og som en følge deraf vil kræve arbejdsfordelingen annulleret evt. med tilbagevirkende kraft.

- **Hvad med sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage i fordelingsperioden – hvad skal man betale for dem hvis man skal?**
På dage, hvor medarbejderen skulle have arbejdet jævnfør planen for arbejdsfordeling, betaler virksomheden som "normalt" på sønehelligdage og overenskomstmæssige feriedage. På dage, hvor medarbejderen er ledig, har virksomheden ingen betalingsforpligtelser i forbindelse med sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage – med mindre andet aftales i den konkrete situation.
- **Kan medarbejdere holde ferie under en arbejdsfordeling?**
Ja, det kan de godt, hvis virksomheden er indstillet på det. Virksomheden betaler som "normalt" 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.
- **Kan virksomheden holde kollektivt ferielukket i forbindelse med en arbejdsfordeling?**
Ja, en 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. De uger, hvor virksomheden holder kollektivt ferielukket, tæller ikke med i arbejdsfordelingsperioden. Der skal ikke betales nye G-dage, når arbejdsfordelingen genoptages efter en kollektiv ferielukning.