

Sendes til jobcenteret		
	Dato for jobcenterets modtagelse (udfyldes af jobcenteret)	KLE 15.01.12G01 • Sagsidentifikation
Anmeldelse af arbejdsfordeling efter den midlertidige arbejdsfordelingsordning som led i håndteringen af covid-19		



Ved en arbejdsfordeling er det - for at undgå afskedigelser - muligt i en midlertidig periode at nedsætte arbejdstiden. Se de nærmere betingelser i vejledningen.

Blanketten skal sendes til jobcenteret i den kommune, hvor virksomheden er beliggende. Ved en anmeldelse af arbejdsfordeling i en virksomhedsafdeling eller produktionsenhed, der ligger i en anden kommune end hovedvirksomheden, skal blanketten sendes til jobcenteret i den kommune, hvor virksomhedsafdelingen eller produktionsenheden er beliggende.

Anmeldelsen til jobcenteret skal ske senest samtidig med arbejdsfordelingen træder i kraft.

Udfyld venligst blanketten elektronisk eller med blokbogstaver.

Oplysninger om virksomheden

Virksomhedens navn	CVR-nummer
Virksomhedens adresse	Telefonnummer
	Mobilnummer
Navn • kontaktperson	Email • kontaktperson

Perioden for arbejdsfordelingen

En midlertidig arbejdsfordeling kan iværksættes frem til den 31. december 2021

Virksomheden iværksætter en arbejdsfordeling med de ansatte	Fra og med dato (dd-mm-aaaa)	Til og med dato (dd-mm-aaaa)
---	------------------------------	------------------------------

Arbejdsfordelingen omfatter

En arbejdsfordeling skal omfatte alle medarbejdere på arbejdspladsen. Der er dog mulighed for at undtage medarbejdere, der deltager i uddannelse med løn, og nøglemedarbejdere (se vejledningen). Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) kan i særlige tilfælde efter ansøgning godkende andre arbejdsfordelinger, der ikke omfatter alle medarbejdere. (Se vejledningen)

Arbejdsfordeling omfatter (se vejledningen)	<input type="checkbox"/> Hele virksomheden	<input type="checkbox"/> En afdeling	<input type="checkbox"/> En produktionsenhed
Hvis arbejdsfordelingen alene omfatter en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed skal feltet udfyldes (se vejledningen)	P-nummer	Afdeling/enhed	
Deltager en eller flere ansatte i uddannelse med løn under arbejdsfordeling	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nej	Antal
Antal medarbejdere omfattet af arbejdsfordelingen I alt	Antal	personer jf. vedlagte bilag	

Nedsættelse af arbejdstiden

Arbejdstiden skal være nedsat med mindst 20 pct. og højest 50 pct. Arbejdstiden kan nedsættes med op til 80 pct., hvis det aftales mellem en landsdækkende arbejdsgiverorganisation og en landsdækkende lønmodtagerorganisation inden for deres overenskomstområde

Er arbejdstiden nedsat fra 20 pct. til og med 50 pct. (Se vejledningen)	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nej
Hvis ja, angiv den procentvise nedsættelse af arbejdstiden (fra 20 pct. til og med 50 pct.)	Procentvis nedsættelse	

Er arbejdstiden nedsat med mere end 50 pct. og op til 80 pct. (Se vejledningen)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Hvis ja, angiv den procentvise nedsættelse af arbejdstiden (mere end 50 pct. og op til 80 pct.)	Procentvis nedsættelse

Er der indgået aftale om nedsættelsen af arbejdstiden mellem en landsdækkende arbejdsgiverorganisation og en landsdækkende lønmodtagerorganisation?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
---	--

Årsag til arbejdsfordeling

En iværksættelse af arbejdsfordeling skal være sagligt begrundet, fx ordrenedgang

Dato og underskrift • Virksomheden

Dato	Underskrift

Undertegnede arbejdsgiver erklærer hermed også, at de medarbejdere, der er omfattet af arbejdsfordelingen, kan fratænde uden varsel for at overtage andet arbejde med en længere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid.

Vejledning til den midlertidige arbejdsfordelingsordning

Der er med lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndtering af covid-19 mulighed for, at arbejdsgiveren kan iværksætte arbejdsfordeling 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.

Det er en betingelse, at ordningen er anmeldt til jobcenteret **senest samtidig med, at arbejdsfordelingen træder i kraft.**

Ved iværksættelse af en midlertidig arbejdsfordeling kan arbejdstiden nedsættes med **mindst 20 pct. og højst 50 pct.** Der er dog også mulighed for, at arbejdstiden kan være nedsat med **op til 80 pct.**, hvis det er aftalt mellem en landsdækkende arbejdsgiverorganisation og en landsdækkende lønmodtagerorganisation inden for deres overenskomstområde. Det kan betyde, at den procentvise nedsættelse af arbejdstiden ikke altid vil være den samme for alle medarbejdere omfattet af samme arbejdsfordeling.

For funktionærer skal nedsættelse af arbejdstiden ske i hele dage, med mindre andet er aftalt (se § 6). For ikke-funktionærer kan nedsættelsen af arbejdstimer ske i timer forudsat, at regler om mindstearbejdstid overholdes (se § 7).

En midlertidig arbejdsfordeling skal gælde alle ansatte i en virksomhed, afdeling eller produktionsenhed. Det er dog muligt at undtage medarbejdere på uddannelse med løn og nøglemedarbejdere (se §§ 4 og 5).

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) kan ved ansøgning derom i særlige tilfælde godkende andre arbejdsfordelinger, der ikke omfatter en hel virksomhed, afdeling eller produktionsenhed. Det gælder, når der foreligger særlige driftsmæssige eller faglige grunde, og når parterne er enige om det eller en sådan ordning er aftalt ved kollektiv overenskomst. Ansøgningen til Det Regionale Arbejdsmarkedsråd skal sendes via jobcenteret.

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

§ 2. En arbejdsgiver kan iværksætte en midlertidig arbejdsfordeling i henhold til lov om adgang til iværksættelse af arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, hvis betingelserne i lovens § 2 og følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Arbejdsfordelingen skal anmeldes til jobcenteret senest samtidig med, den træder i kraft.
- 2) Arbejdstiden skal være nedsat med mindst 20 pct. og højst 50 pct. af den aftalte arbejdstid i gennemsnit over fire uger. Perioder med arbejdsfordeling under fire uger skal ligeledes i gennemsnit være nedsat med mindst 20 pct. og højst 50 pct. af den aftalte arbejdstid, jf. dog stk. 2.
- 3) Arbejdsfordelingen skal omfatte enten en virksomhed som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed i virksomheden, dog ikke elever og lærlinge. Dette krav anses for opfyldt, selvom en eller flere ansatte deltager i uddannelse med løn under arbejdsfordelingen.
- 4) Arbejdsfordelingen skal omfatte minimum to ansatte i en virksomhed, virksomhedsafdeling eller produktionsenhed.
- 5) Arbejdsfordelingen skal indeholde en frigørelsesmulighed for de ansatte, der er omfattet af ordningen, så den enkelte ansatte uden varsel kan sige op for at overtage andet arbejde med en længere arbejdstid.
- 6) Er en virksomhed omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, kan midlertidig arbejdsfordeling ikke iværksættes i de af virksomhedens afdelinger eller produktionsenheder, hvor der udføres arbejde omfattet af hovedkonflikten.

Stk. 2. Uanset stk. 1, nr. 2, kan en arbejdsgiver nedsætte arbejdstiden op til 80 pct. i gennemsnit over fire uger, hvis det aftales mellem en landsdækkende arbejdsgiverorganisation og en landsdækkende lønmodtagerorganisation inden for deres overenskomstområde. Arbejdstidsnedsættelsen vil alene gælde personer inden for den relevante faggruppe, og som er ansat under den pågældende overenskomst, og arbejdstiden for denne faggruppe kan derfor være nedsat mere, end de øvrige faggrupper omfattet af den samme midlertidige arbejdsfordeling.

Stk. 3. Det er muligt at ændre nedsættelsen af arbejdstiden under en arbejdsfordeling efter en fuldendt cyklus på fire uger, forudsat at nedsættelsen er i overensstemmelse med stk. 1, nr. 2 eller stk. 2, og er varslet i overensstemmelse med fremgangsmåden i lovens § 2.

Stk. 4. Det Regionale Arbejdsmarkedsråd kan i særlige tilfælde godkende andre arbejdsfordelinger end dem, der er nævnt i stk. 1, nr. 3. Det gælder, når parterne på arbejdspladsen er enige om dette.

Stk. 5. Hvis der på en virksomhed med samme p-nummer etableres en arbejdsfordeling efter lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndtering af covid-19, ophører arbejdsfordelingsordninger, som ikke er etableret efter denne lov.

§ 4. En ansat, der deltager i uddannelse med løn under arbejdsfordelingen, jf. § 2, stk. 1, nr. 3, kan undtages fra deltagelsen i arbejdsfordelingen, såfremt der er enighed mellem virksomheden og den pågældende ansatte.

§ 5. Nøglemedarbejdere på virksomheden kan undtages fra deltagelsen i arbejdsfordelingen, jf. § 2 stk. 1, nr. 3, hvis én af følgende betingelser er opfyldt:

- 1) En repræsentant for medarbejderne har indgået en aftale om undtagelse fra deltagelsen i arbejdsfordelingen med virksomheden på vegne af den repræsenterede medarbejdergruppe.
- 2) Flertallet af den berørte medarbejdergruppe har indgået en aftale om undtagelse fra deltagelsen i arbejdsfordelingen med virksomheden.

§ 6. For funktionærer skal nedsættelsen af arbejdstiden under arbejdsfordelingen, jf. § 2, stk. 1, nr. 2, og § 2, stk. 2, ske i hele dage, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Nedsættelsen af arbejdstiden kan ske i timer, hvis det aftales på den enkelte virksomhed, afdeling eller produktionsenhed på én af følgende måder:

- 1) For en overenskomstdækket virksomhed kan parterne på arbejdspladsen indgå en sådan aftale i henhold til overenskomstens bestemmelser om indgåelse lokalaftaler.
- 2) For en ikke-overenskomstdækket virksomhed kan parterne på arbejdspladsen indgå en sådan aftale med en repræsentant for medarbejderne. Hvis der ikke er en repræsentant for medarbejderne, kan flertallet af den berørte medarbejdergruppe indgå en sådan aftale.

§ 7. For ikke-funktionærer kan nedsættelsen af arbejdstiden under arbejdsfordelingen, jf. § 2, stk. 1, nr. 2 og § 2, stk. 2, ske i timer, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Hvis der er bestemmelser i kollektive overenskomster om daglig mindstearbejdstid, skal disse overholdes. Det gælder dog ikke, hvis der er fastsat bestemmelser i kollektive overenskomster om mindstearbejdstid ved tilkald, medmindre der er tale om medarbejdere omfattet af arbejdsfordelingen, som bliver tilkaldt ved uforudset og kortvarigt merarbejde, jf. § 3.