



Lovtidende A

2020

Udgivet den 15. december 2020

15. december 2020.

Nr. 1965.

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

I medfør af § 1, stk. 4, i lov nr. 1336 af 11. september 2020 om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, som ændret ved lov nr. 1964 af 15. december 2020, fastsættes efter bemyndigelse:

Kapitel 1

Bekendtgørelsens anvendelsesområde

§ 1. Denne bekendtgørelse finder anvendelse, når en arbejdsgiver i den private sektor beslutter at iværksætte arbejdsfordeling efter lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.

Kapitel 2

Betingelser for iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling

§ 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 arbejdsforde-

ling 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.

Merarbejde

§ 3. Nedsættelse af arbejdstiden i § 2, stk. 1, nr. 2 og stk. 2 kan fraviges, hvis der under en arbejdsfordeling opstår et uforudset og kortvarigt behov for merarbejde.

Stk. 2. Ved et uforudset og kortvarigt behov for merarbejde kan en virksomhed anvende løst ansatte, herunder afløsere og reserver under en arbejdsfordeling. Personer, der er omfattet af arbejdsfordelingen, skal under merarbejdet arbejde i samme omfang som forud for nedsættelsen af arbejdstiden.

Kapitel 3

Tilrettelæggelse af arbejdsfordeling

§ 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.

§ 8. Opsagte ansatte kan pålægges fortsat at arbejde i en virksomhed, afdeling eller produktionsenhed, der er omfattet af en arbejdsfordeling, som er iværksat i henhold til lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, hvis deres arbejdstid nedsættes svarende til arbejdsfordelingen, og hvis de modtager fuld løn.

Kapitel 4

Ikrafttræden og overgangsbestemmelser

§ 9. Bekendtgørelsen træder i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende, og finder anvendelse på midlertidige arbejdsfordelingsordninger, som iværksættes efter ikrafttrædelsestidspunktet, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. §§ 6, 7 og 8 har virkning fra påbegyndelse af den første cyklus på op til 4 uger, jf. § 2, stk. 1, nr. 2 og § 2, stk. 2, på tidspunktet for denne bekendtgørelses ikrafttræden eller senere.

Stk. 3. Bekendtgørelse nr. 1340 af 11. september 2020 om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19 ophæves. De hidtidige gældende regler finder dog anvendelse på midlertidige arbejdsfordelingsordninger, som er iværksat forud for ikrafttrædelsestidspunktet.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 15. december 2020

MARIA SCHACK VINDUM

/ Kirsten Brix Pedersen