

Arbejdsfordeling

Hvis en virksomhed i en periode ikke har opgaver nok til at beskæftige alle ansatte, men ønsker at undgå afskedigelser, kan ordningen om arbejdsfordeling være en god mulighed for både virksomhed og medarbejdere.

Arbejdsfordeling betyder, at medarbejdernes aftalte arbejdstid nedsættes i en periode, og medarbejderne modtager supplerende dagpenge. Kun dagpengeberettigede medarbejdere kan komme på arbejdsfordeling. Arbejdsfordelingen skal være aftalt skriftligt med de berørte medarbejdere eller være en del af deres kollektive overenskomst. Arbejdstiden skal enten være nedsat med mindst 2 hele dage pr. uge eller med 1 uges arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed.

Fordelingen kan dog også være tilrettelagt med 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed eller med 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 2 ugers ledighed.

Arbejdsgiver skal betale for første og anden ledighedsdag (G-dage*) pr. anmeldt arbejdsfordeling. De berørte medarbejdere skal have en frigørelsesattest, der berettiger dem til uden varsel at tage et andet arbejde med længere arbejdstid. Virksomheden må ikke samtidig afskedige medarbejdere af samme årsag, som har begrundet arbejdsfordelingen. Virksomheden kan i dialog med jobcentret også indtænke andre muligheder for at reducere personaleomkostninger i en periode, fx gennem efteruddannelsesordningerne.

* G-dage er en betegnelse for de to første ledighedsdage, efter en medarbejder er fratrådt, og hvor medarbejderen har ret til arbejdsgivergodtgørelse. Når medarbejderen bliver opsagt eller hjemsendt og er ledig de første to dage efter fratrædelsen, skal virksomheden betale disse G-dage til medarbejderen. Er medarbejderen ledig mere end 4 timer pr. dag betaler virksomheden 827 kr. pr. dag. Er medarbejderen ledig 4 timer eller derunder på de to dage betales der 414 kr. pr. dag. Medarbejderen skal være medlem af en A-kasse for at få udbetalt G-dage. Medarbejderen skal inden for de sidste 4 uger før fratrædelsen have arbejdet i, hvad der svarer til fuld overenskomstmæssig arbejdstid i mindst to uger.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none"> Arbejdsfordelingen sikrer muligheden for at beholde værdifulde medarbejdere på trods af lavkonjunktur og manglende ordretilgang. 	<p>På grund af finanskrisen og generel afmatning i byggebranchen oplever en stålproducent en markant ordredgang, som betyder, at virksomheden skal afskedige 20 mand i produktionen for at overleve. Virksomheden vil dog nødig af med medarbejderne, så den anmelder i stedet til jobcentret, at de iværksætter en arbejdsfordeling på i alt 40 mand, der skiftevis har en uges arbejde og en uge på supplerende dagpenge.</p>	<p>Afhængig af længden af den planlagte arbejdsfordeling (over/under 13 uger) gælder der forskellige regler for varslingen af arbejdsfordeling. Kontakt jobcentret for rådgivning.</p> <p>Blanketter til ansøgning om arbejdsfordeling findes på jobnet.dk under blanketter.</p>