



Ny lov om arbejdsfordeling



Nina Wedsted
Partner, Head of Employment,
Denmark



Daniel Egeberg Markussen
Advokat, Director



Michael Klejs Pedersen
Advokat, Director

Som følge af trepartsaftalen om arbejdsfordeling, der blev indgået af regeringen og arbejdsmarkedets parter den 31. august 2020, er en ny lov og bekendtgørelse derom vedtaget og trådt i kraft den 14. september 2020. Loven præciserer de arbejdsretlige og ansættelsesretlige forhold ved iværksættelse af en arbejdsfordeling, hvorimod bekendtgørelsen fastsætter de nærmere betingelser herfor.

Fremgangsmåden og betingelser for iværksættelse af en arbejdsfordeling

Det fremgår af loven, at arbejdsgiveren ved etablering af arbejdsfordelingen har pligt til at oplyse medarbejderne om vilkårene samt det forventede start- og sluttidspunkt for arbejdsfordelingen. Herudover har arbejdsgiveren pligt til at informere og høre medarbejderne i overensstemmelse med de i forvejen gældende regler, der fremgår af enten den pågældende kollektive overenskomst eller lov om information og høring. Arbejdsfordelingen kan først iværksættes, når informations- og høringsforpligtelsen er iagttaget.

I bekendtgørelsen er det yderligere præciseret, at arbejdsfordelingen alene kan iværksættes, såfremt arbejdstiden nedsættes med mindst 20 % og højst 50 % af den aftalte arbejdstid i et gennemsnit over 4 uger. Endvidere skal arbejdsfordelingen omfatte en virksomhed som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed i virksomheden.

Medarbejderens frist for at deltage i arbejdsfordelingen

Ifølge loven har medarbejderne 24 timer til at beslutte, hvorvidt de ønsker at blive omfattet af arbejdsfordelingen. De timer, der falder på søndage, juleaftensdag, første juledag, anden juledag, nytårsaftensdag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag og anden påskedag, medregnes ikke i de 24 timer.

Såfremt den pågældende medarbejder ikke ønsker at deltage i arbejdsfordelingen, kan arbejdsgiveren opsiges medarbejderen, såfremt opsigelsen er saglig i henhold til de almindelige principper i den relevante lovgivning eller overenskomst. De medarbejdere, der omfattes af arbejdsfordelingen, kan efterfølgende ikke blive opsagt ud fra de årsager, der begrundede iværksættelse af arbejdsfordelingen.

I bekendtgørelsen er der åbnet for, at visse nøglemedarbejdere på virksomheden kan undtages fra deltagelse i arbejdsfordelingen. Dette gælder kun i de tilfælde, hvor der er tale om en repræsentant for medarbejderne, der har indgået en aftale om undtagelse fra deltagelse i arbejdsfordelingen med virksomheden på vegne af den repræsenterede medarbejdergruppe, eller såfremt flertallet af den berørte medarbejdergruppe har indgået en aftale om undtagelse fra deltagelsen i arbejdsfordelingen med virksomheden.

Andet

Du er velkommen til at kontakte DLA Pipers afdeling for arbejds- og ansættelsesret, såfremt du måtte have spørgsmål til den nye lov- eller bekendtgørelse om arbejdsfordeling. Du kan læse mere om selve aftalen om arbejdsfordeling i vores tidligere [nyhedsbrev](#).