



## Ny aftale om midlertidig arbejdsfordeling under COVID-19

Regeringen og arbejdsmarkedets parter iværksatte tidligere på året en gradvis udfasning af lønkompressionsordningen frem til og med den 29. august 2020. Som supplement hertil har arbejdsmarkedets parter i dag indgået en ny aftale, der indtil udgangen af året giver private virksomheder mulighed for at etablere en ny ordning om arbejdsfordeling for alle deres medarbejdere, herunder både for de overenskomstdækkede og ikke-overenskomstdækkede medarbejdere.

### Ny lov om etablering af ordning om arbejdsfordeling

Den nye, midlertidige arbejdsfordelingsordning forventes vedtaget ved lov i uge 37 og vil herefter gælde indtil den 31. december 2020 med mulighed for, at etablerede arbejdsfordelinger kan løbe ind i 2021 med en maksimal varighed på fire måneder. Der findes allerede i dag på visse overenskomstråder regler om arbejdsfordeling og arbejdsløshedsforsikring. Der vil fortsat være mulighed for at anvende disse regler uforandret, men den pågældende virksomhed skal vælge mellem anvendelsen af den eksisterende

ordning og den nye ordning, idet reglerne ikke kan anvendes sideløbende med hinanden.

De virksomheder, der allerede den 31. august 2020 har en arbejdsfordelingsordning, kan inden udgangen af september 2020 konvertere til den nye ordning. Såfremt en virksomhed ønsker at gøre brug af den nye ordning, skal virksomheden informere og høre sine medarbejdere herom efter de regler, der gælder i samarbejdsaftaler eller lov om information og høring. De lønmodtagere, der ikke ønsker at indgå i en sagligt begrundet arbejdsfordeling, kan virksomheden beslutte at

afskedige. En lønmodtager har 24 timer til at beslutte, om han/hun vil indgå i ordningen.

## Finansiering af ordningen

Ordningen fungerer ved, at arbejdsgiveren udbetaler tre G-dage pr. måned til hver medarbejder, der deltager i den nye, lovbaserede arbejdsfordeling. Medarbejderen får ikke dagpenge for de pågældende dage, og staten dækker differencen mellem dagpengesatsen og satsen for G-dage. Udbetaling af tre G-dage svarer til 2.643 kr. pr. måned for hver medarbejder.

Med etableringen af ordningen hæves dagpengesatsen til 20,5 %, hvilket svarer til en dagpengesats på DKK 23.000 om måneden for en fuldtidsledig. Det nuværende krav, der gælder om betaling af G-dage ved anmeldelse eller godkendelse af en arbejdsfordeling, falder bort indtil udgangen af året.

## Andet?

Formålet med ordningen er at fastholde medarbejdere, som ikke kan beskæftiges fuld ud, og derved kompensere dem ved betaling af dagpenge i den tid, hvor de ikke arbejder. Den nye ordning om arbejdsfordeling vil ikke forbruge af lønmodtagerens dagpengeperiode.

Den nye ordning er netop vedtaget i nat, den 31. august 2020, men det vil først være muligt at anvende ordningen, når den er udmøntet ved lov, hvilket på nuværende tidspunkt forventes at ske i uge 37. Vi tager derfor forbehold for lovens endelige formulering.

Du er velkommen til at kontakte DLA Pipers afdeling for arbejds- og ansættelsesret, såfremt du måtte have spørgsmål til den nye ordning om arbejdsfordeling eller andet.

## Kontakt

Du er mere end velkommen til at kontakte os.



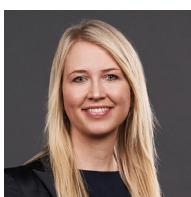
### Nina Wedsted

Partner  
T: +45 33 34 00 50  
M: +45 20 13 82 74  
nina.wedsted@dlapiper.com



### Michael Klejs Pedersen

Advokat, Director  
T: +45 33 34 08 63  
M: +45 22 48 98 64  
michael.klejs@dlapiper.com



### Gitte Leth Thomsen

Advokat  
T: +45 33 34 07 55  
M: +45 51 43 49 94  
gitte. leth@dlapiper.com



### Daniel Egeberg Markussen

Advokat  
T: +45 33 34 00 93  
M: +45 24 62 69 79  
daniel.markussen@dlapiper.com