

Att:

Lindevej 5
5750 Ringe
Tel +45 72 53 07 00

www.jobnet.dk

jobcenter@faaborgmidtfyn.dk

Arbejdsfordeling & trepartsaftale om lønkompensation i COVID-19 perioden

Der er nu to forskellige metoder til kompensation i COVID-perioden. Der er en lempeligere mulighed for at virksomheden kan gå på arbejdsfordeling og der er nu så også en lønkompestationsmodel.

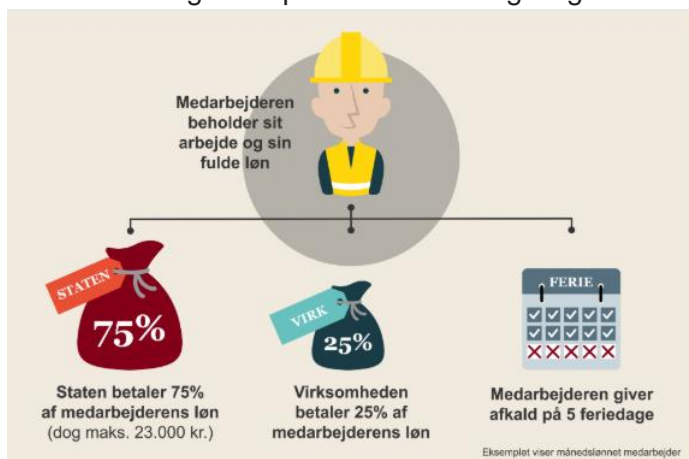
- Arbejdsfordelingen giver 50% kompensation minus to G-dage, som arbejdsgiver betaler. Medarbejderne går på understøttelse fra A-kassen i halvdelen af tiden.
- Trepartsaftalen giver medarbejderne fuld løn dog minus den første uge. Hvis man skal sammenligne med arbejdsfordeling vil månedslønninger op til 34.500 kr./md. give arbejdsgiver mindst 50% kompensation (For timelønnede gælder dette op til 46.800 kr./md). Arbejdsgiver forpligter sig til at ikke at fyre folk.

Det betyder at medarbejdernes lønsammensætning er økonomisk afgørende for, hvilken ordning, der bedst kan betale sig. Hertil kommer naturligvis forventningerne til det fremtidige marked efter COVID-19 krisen. Nedenfor redegøres nærmere for ordningerne.

Trepartsaftale om lønkompensation

Aftalen gælder for lønmodtagere på alle de private virksomheder, der er ekstraordinært hårdt økonomisk ramt som følge af COVID-19 og derfor står overfor at skulle varsle afskedigelser for mindst 30 pct. eller mere end 50 ansatte. I det tilfælde får virksomheden en lønkompensation fra staten på 75 pct. af de pågældende medarbejderes løn, dog maksimalt 23.000 kr. pr. måned, såfremt de undlader at varsle fyringerne. For timelønnede udgør den statslige lønkompensation 90 pct., dog maksimalt 26.000 kr. pr. måned.

Den midlertidige kompensationsordning vil gælde fra 9. marts til 9. juni 2020.



[Faktaark med ansøgningsprocedure på virk.dk](http://virk.dk)

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. Medarbejdere, der er dagpengeberettigede medlemmer af en a-kasse, kan modtage supplerende dagpenge for den tid, de ikke arbejder. Medarbejdere, der ikke er dagpengeberettigede medlemmer af en a-kasse, kan evt. modtage en anden ydelse (fx kontanthjælp - afhængig af den individuelle situation) for den tid, de ikke arbejder. 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.

I COVID-19 perioden bliver det mere fleksibelt at skifte mellem de forskellige ordninger. Det betyder fx, at det ved en arbejdsfordeling med mindst to dages ledighed i en uge bliver muligt at skifte efter en uge, og at det bliver muligt at skifte efter to uger ved en arbejdsfordeling med en uges arbejde efterfulgt af en uges ledighed. Det er dog en betingelse, at skift til en anden type arbejdsfordeling sker i overensstemmelse med en kollektiv overenskomst eller en kollektiv aftale.

Arbejdsgiver skal betale G-dage* ved 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.

En anden lempelse i COVID-19 perioden er at en arbejdsfordeling blot skal anmeldes til det lokale jobcenter senest samme dag, som den træder i kraft. Dermed fjernes det hidtidige krav om, at en arbejdsfordeling skal anmeldes senest en uge før, den træder i kraft. Hvis en arbejdsfordeling eller det samlede antal uger med arbejdsfordeling inden for 12 måneder varer ud over 13 uger, skal anmodning om godkendelse heraf sendes til Det Regionale Arbejdsmarkedsråd senest 4 uger før udløbet af de 13 uger.

Anmeldelse sker på blanketter, som man kan hente på Jobnet. De kan downloades og udfyldes:

Den første skal udfyldes i ét eksemplar:

<https://www.klxml.dk/KLB/Blanket/Gaelder/ab292.pdf>

Bilaget skal udfyldes i en udgave (evt. flere sider, hvis der er mange) pr A-kasse:

<https://www.klxml.dk/KLB/Blanket/Gaelder/ab293.pdf>

Man kan let komme til at udfylde blanketterne forkert. Det er derfor altid en anbefaling at kontakte os inden man begynder.

Blanketterne skal sendes GDPR sikkert. Det sker fra indbakken på virk.dk hvor man vælger det lokale jobcenter. Vi har sendt denne mail, så man blot skal besvare den og vedhæfte blanketterne, så får vi dem på en GDPR sikker måde.

Har du spørgsmål, skal du ikke tøve med at kontakte Jobcentrets virksomhedsservice på telefon 72537450 eller virksomhedsservice-jobcenter@fmk.dk

Venlig hilsen

Torben Lund-Larsen

Virksomhedskonsulent



Virksomhedsservice
Lindevej 5, 5750 Ringe
Telefon: 72 53 71 34
Mobil: 72 53 73 34
www.fmk.dk