

| | | | |
|--|--|--------------------------------------|--|
| Sendes til jobcentret | | KLE 15.01.12G01 • Sagsidentifikation | |
| | | Dato | |
| Ansøgning om/Anmeldelse af arbejdsfordeling | | | |



Ved en arbejdsfordeling er det - for at undgå afskedigelser - muligt i en midlertidig periode at nedsætte arbejdstiden. Se de nærmere betingelser i vejledningen.

Når arbejdsfordelingen kræver **godkendelse af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR)** er tidsfristen for *ansøgningen* 4 uger før arbejdsfordelingen træder i kraft.

Tidsfrist for *anmeldelse* til Jobcentret er 1 uge før arbejdsfordelingen træder i kraft.

I begge tilfælde afgives informationerne til jobcentret.

Oplysninger om virksomheden

| | | | |
|-----------------------|--|-----------------------|--|
| Virksomhedens navn | | CVR-nummer | |
| Virksomhedens adresse | | Telefonnummer | |
| | | Eventuelt lokalnummer | |
| Navn • kontaktperson | | Email • kontaktperson | |

Arbejdsfordelingen omfatter

| | | | | |
|---|--|--|--------------------------------------|--|
| Aktuel arbejdsfordeling omfatter (se vejledning) | | <input type="checkbox"/> Hele virksomheden | <input type="checkbox"/> En afdeling | <input type="checkbox"/> En produktionsenhed |
| En eller flere ansatte deltager i uddannelse med løn under arbejdsfordeling | | | | Antal |
| | | <input type="checkbox"/> Nej | <input type="checkbox"/> Ja | |
| Det Regionale Arbejdsmarkedsråd skal godkende arbejdsfordeling, der ikke omfatter hele virksomheden/afdelingen/produktionsenheden. Når arbejdsfordelingen ikke omfatter alle, skal det begrundes i et vedhæftet bilag. (Se vejledningen) | | | | |
| Hvis arbejdsfordelingen alene omfatter en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed oplyses hvilken | | P-nummer | Afdeling/enhed | |
| Arbejdstidsnedsættelsen gennemføres således, fx hjemsendelse hver anden uge eller hjemsendelse torsdag og fredag hver uge | | | | |
| Arbejdsfordelingen omfatter | | Antal | personer jf. vedlagte bilag (AB 293) | |
| | | I alt | | |

Arbejdsfordelingens tidsmæssige udstrækning

| | | |
|--|-----------------------------|------------------------------|
| Virksomheden har aftalt en arbejdsfordeling med de ansatte | Fra og med dato | Til og med dato |
| Har der inden for de seneste 12 måneder fra aktuelle arbejdsfordelings slutdato været etableret arbejdsfordeling i virksomheden, afdelingen eller produktionsenheden | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nej |
| Hvis ja, angives perioden/perioderne her | Fra og med dato | Til og med dato |
| | Fra og med dato | Til og med dato |
| Hvis den samlede arbejdsfordeling forventes at vare ud over 13 uger (summen af aktuelle og evt. tidligere arbejdsfordelinger inden for en 12 måneders periode), skal den aktuelle arbejdsfordeling godkendes af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (Se vejledningen) | | |

Bemærkninger • årsag

| |
|----------------------|
| Bemærkninger • årsag |
|----------------------|

Det er et krav, at de personer, der er omfattet af arbejdsfordelingen, er frigjort og derfor kan fratræde uden varsel for at overtage anden beskæftigelse med en længere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid

Dato og underskrift • Virksomheden

| | |
|------|-------------|
| Dato | Underskrift |
|------|-------------|

Erklæring om efteruddannelse (skal udfyldes ved arbejdsfordeling ud over 13 uger)

| | |
|--|--|
| Det erklæres hermed, at virksomheden og medarbejderne har drøftet muligheden for efteruddannelse som alternativ til arbejdsfordeling forud for ansøgning om godkendelse af arbejdsfordeling ud over 13 uger. Se mulighederne her . | |
| Dato og underskrift • Virksomheden | Dato og underskrift • Repræsentant for medarbejderne |

Vejledning

En arbejdsfordeling er en ordning, hvor arbejdstiden i en midlertidig periode er nedsat for at undgå afskedigelser. Arbejdsfordelingen skal være etableret i henhold til en kollektiv overenskomst eller en kollektiv aftale.

For at et medlem af en a-kasse kan modtage supplerende dagpenge, skal arbejdsfordelingen som minimum opfylde betingelserne i reglerne. Det er bl.a. en betingelse, at ordningen er anmeldt til jobcenteret senest **1 uge før, arbejdsfordelingen træder i kraft**. Ellers vil arbejdsfordelingen (retten til supplerende dagpenge) som udgangspunkt falde bort.

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) skal godkende arbejdsfordelinger, hvor det samlede antal uger med ar-

bejdsfordeling inden for 12 måneder forventes at vare ud over 13 uger.

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd kan i særlige tilfælde godkende arbejdsfordelinger, der ikke omfatter en hel virksomhed, afdeling eller produktionsenhed. Det gælder, når der foreligger særlige driftsmæssige eller faglige grunde, og når parterne er enige om det eller en sådan ordning er aftalt ved kollektiv overenskomst.

Ansøgningen til Det Regionale Arbejdsmarkedsråd skal fremsættes senest **4 uger før, arbejdsfordelingen træder i kraft**. Ansøgningen skal sendes via jobcenteret.

Uddrag af bek. nr. 993 af 29. juni 2016 om udbetaling af dagpenge

§ 45. Et medlem, der er omfattet af en arbejdsfordeling, kan få supplerende dagpenge, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Arbejdsfordelingen skal være aftalt efter kollektiv overenskomst eller ved anden kollektiv aftale om midlertidig nedsættelse af arbejdstiden for at undgå afskedigelser.
- 2) Arbejdsfordelingen skal anmeldes til jobcenteret senest 1 uge før, den træder i kraft. Det gælder, hvis den ikke ventes at strække sig ud over 13 uger, og der ikke herved vil være arbejdsfordeling i mere end 13 uger inden for de seneste 12 måneder.
- 3) Hvis en arbejdsfordeling eller det samlede antal uger med arbejdsfordeling inden for 12 måneder varer ud over 13 uger, skal den for tiden ud over 13 uger godkendes af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd. Det er en betingelse, at der foreligger en skriftlig erklæring fra virksomhedens ledelse og en repræsentant for medarbejderne om, at mulighederne for efteruddannelse er drøftet. Anmodningen til Det Regionale Arbejdsmarkedsråd skal fremsættes senest 4 uger før, at arbejdsfordelingen eller forlængelsen træder i kraft. Det Regionale Arbejdsmarkedsråds afgørelse skal være kommet frem til arbejdsgiveren og vedkommende a-kasse(r) senest 1 uge før, at arbejdsfordelingen træder i kraft.
- 4) 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.
- 5) Arbejdsfordelingen skal omfatte enten en virksomhed

som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed i virksomheden. Dette krav anses også for opfyldt, selvom en eller flere ansatte deltager i uddannelse med løn under arbejdsfordelingen. Der kan aftales 13 ugers arbejdsfordeling i hver enkelt afdeling eller produktionsenhed.

- 6) Arbejdsfordelingen skal indeholde en frigørelsesmulighed for de medlemmer, der er omfattet af ordningen, så det enkelte medlem uden varsel kan sige op for at overtage andet arbejde med en længere arbejdstid.

Stk. 2. Det Regionale Arbejdsmarkedsråd kan i særlige tilfælde godkende andre arbejdsfordelinger end de, der er nævnt i stk. 1, nr. 5. Det gælder, når parterne er enige om dette, eller når en sådan ordning er aftalt ved kollektiv overenskomst.

Stk. 3. Retten til supplerende dagpenge for medlemmer, der er omfattet af arbejdsfordelingen, falder bort i en løbende arbejdsfordeling, hvis der i perioden sker afskedigelser af samme årsag, som har begrundet arbejdsfordelingen.

§ 46. Det Regionale Arbejdsmarkedsråds afgørelser efter § 45, stk. 1, nr. 3, og stk. 2, kan ikke indbringes for anden myndighed.

§ 47. Et medlem anses ikke for at være selvforskyldt ledigt efter bekendtgørelse om selvforskyldt ledighed, hvis medlemmet indgår aftale med en arbejdsgiver om nedsat arbejdstid, hvis det sker i forbindelse med, at medlemmet bliver omfattet af en arbejdsfordeling, jf. § 45.