

Udskriftsdato: 28. april 2021

**LOV nr 1336 af 11/09/2020 (Gældende)**

## **Lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19**

---

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin., j.nr. 2020-6309

### **Senere ændringer til forskriften**

LOV nr 1964 af 15/12/2020 § 1



# Lovtidende A

2020

Udgivet den 12. september 2020

11. september 2020.

Nr. 1336.

## Lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt:

Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

**§ 1.** En arbejdsgiver i den private sektor kan beslutte at iværksætte arbejdsfordeling i overensstemmelse med reglerne i denne lov og regler udstedt i medfør heraf. Beslutningen herom skal være truffet, således at den iværksatte arbejdsfordeling er trådt i kraft senest den 31. december 2020. En arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til 1. pkt., kan maksimum vare i 4 måneder.

*Stk. 2.* Arbejdsfordeling i henhold til stk. 1 kan iværksættes uanset bestemmelser i kollektive overenskomster, eller hvad der måtte være aftalt mellem lønmodtager og arbejdsgiver om løn, omfang af arbejdstid m.v., herunder eventuelle overenskomstbestemmelser om arbejdsfordeling. Overenskomstbestemmelser, gældende lovbestemmelser og øvrige aftalte vilkår finder i det omfang, de ikke er til hinder for iværksættelse af arbejdsfordeling i henhold til stk. 1, fortsat anvendelse i perioden med arbejdsfordeling.

*Stk. 3.* Iværksættelse af arbejdsfordeling i henhold til stk. 1 skal være sagligt begrundet.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om de betingelser og rammer, som er gældende for midlertidig arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til denne lov.

### *Fremgangsmåde ved beslutning om iværksættelse af arbejdsfordeling*

**§ 2.** En arbejdsgiver, der ønsker at iværksætte arbejdsfordeling i overensstemmelse med § 1, stk. 1, skal oplyse alle ansatte, der kan blive omfattet af arbejdsfordelingen, herom og oplyse om de vilkår, der vil være gældende under arbejdsfordelingen, og arbejdsfordelingens forventede starttidspunkt og sluttidspunkt.

*Stk. 2.* De ansatte, der modtager oplysninger efter stk. 1, har 24 timer til at beslutte, om de vil omfattes af arbejdsfordelingen. I den forbindelse medregnes timer, der falder på søndage, juleaftensdag, første juledag, anden juledag, nytårsaftensdag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag og anden påskedag, ikke. Hvis en ansat ikke inden 24 timer efter at have modtaget oplysninger efter stk. 1 meddeler arbejdsgiveren, at vedkommende ikke ønsker at indgå i ar-

bejdsfordelingen, bliver den ansatte omfattet af arbejdsfordelingen, hvis den iværksættes.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren afgør på baggrund af tilbagemeldingerne fra de ansatte, om arbejdsfordeling sættes i værk, og giver de enkelte berørte ansatte meddelelse herom. I forhold til ansatte, der i medfør af stk. 2 har givet arbejdsgiveren meddelelse om, at de ikke ønsker at blive omfattet af arbejdsfordelingen, beslutter arbejdsgiveren, om de ansatte skal afskediges.

*Stk. 4.* Ønsker arbejdsgiveren at ændre arbejdsfordelingen, så de ansattes ledighed øges, skal proceduren i stk. 1-3 på ny gennemføres.

**§ 3.** En arbejdsgiver, der ønsker at iværksætte arbejdsfordeling i overensstemmelse med § 1, stk. 1, skal informere og høre lønmodtagernes repræsentanter i overensstemmelse med samarbejdsaftalen, lignende aftaler eller lov om information og høring af lønmodtagere, der er gældende på den pågældende virksomhed.

### *Opsigelse under arbejdsfordeling*

**§ 4.** En ansat, der er omfattet af en arbejdsfordeling efter § 1, stk. 1, kan ikke under arbejdsfordelingen opsiges af de årsager, der begrundede iværksættelse af arbejdsfordelingen.

*Stk. 2.* Opsiges en ansat, der er omfattet af en arbejdsfordeling efter § 1, stk. 1, under denne af arbejdsgiveren af andre årsager end dem, der begrundede iværksættelse af arbejdsfordelingen, vil de vilkår, der var gældende forud for iværksættelse af arbejdsfordelingen, være gældende i forbindelse med opsigelsen.

**§ 5.** En ansat, der omfattes af en arbejdsfordeling i overensstemmelse med § 1, stk. 1, kan under arbejdsfordelingen uden forudgående varsel fratræde for at overtage andet arbejde med en længere arbejdstid.

### *Anvendelse af vikarer*

**§ 6.** En virksomhed må ikke anvende vikarer fra vikarbureauer i en virksomhed som helhed, virksomhedsafdeling el-

ler produktionsenhed, hvor der er en arbejdsfordeling i overensstemmelse med § 1, stk. 1, i kraft.

*Øvrige ansættelsesvilkår*

§ 7. En ansat er under perioden med arbejdsfordeling omfattet af sine sædvanlige ansættelsesvilkår, jf. dog § 1, stk. 2, og § 5, og optjener anciennitet på sædvanlig vis under arbejdsfordelingen. Hvis arbejdsgiveren beslutter at afslutte arbejdsfordelingen, bliver den ansatte omfattet af de fulde ansættelsesvilkår, der var gældende på tidspunktet for iværksættelse af arbejdsfordeling.

*Domstolsprøvelse*

§ 8. Sager om bestemmelser i denne lov behandles ved de almindelige domstole, medmindre relevante overens-

komstparter er enige om at behandle sagen i det fagretlige system. Dog behandles spørgsmål om afskedigelse, jf. § 2, stk. 3, og § 4, stk. 2, fagretligt, hvis der er en kollektiv overenskomst, der dækker det pågældende arbejde.

*Ikrafttræden m.v.*

§ 9. Loven træder i kraft den 14. september 2020.

Stk. 2. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter dets vedtagelse.

§ 10. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

*Givet på Amalienborg, den 11. september 2020*

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

MARGRETHE R.

/ Peter Hummelgaard